Commission de la fonction publique

Rapport annuel 1999-2000

LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par
la Commission de la fonction publique

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500-D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec)
G1N 2E5

Dépôt légal — 2000
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-19352-4
ISSN 0481-2581
© Gouvernement du Québec

Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

100-07012/

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel de la Commission de la fonction publique conformément à l'article 124 de la Loi sur la fonction publique.

Ce rapport fait état des activités de la Commission pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2000.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Lise Morency, avocate
Présidente
Québec, juin 2000

Table des matières

Où nous joindre ? 8

Message de la Présidente 9

Partie 1
La mission et les pouvoirs de la Commission 11

1.1 La mission 11
1.2 Les rôles de la Commission 11
1.2.1 Le tribunal administratif 11
1.2.2 La vérification et les enquêtes 11
1.2.3 Les avis 11

Partie 2
La composition de la Commission et des comités d'appel et l'organisation administrative de la Commission 13

2.1 La Commission 13
2.2 Les comités d'appel 13
2.3 L'organisation administrative de la Commission 13
2.3.1 Le nouveau plan d'organisation 13
2.3.2 Le secrétariat 13
2.3.3 La Direction de la vérification et des enquêtes 13
2.3.4 La Direction de la planification et du développement 14
2.3.5 L'organigramme de la Commission au 31 mars 2000 15

Partie 3
Les ressources de la Commission en 1999-2000 17

3.1 Les ressources humaines 17
3.1.1 L'effectif de la Commission 17
3.1.2 Le développement et le support aux employés 17
3.1.3 L'organisation du travail 17
3.2 Les locaux de la Commission 17
3.3 Les ressources financières 18
3.4 Les ressources informationnelles 18

Partie 4
Les orientations stratégiques de la Commission en 1999-2000 19

Partie 5
L'exercice de la mission de la Commission en 1999-2000 21

5.1 Les statistiques 21
5.2 Les appels 21
- Tableau A
  Décisions rendues en 1999-2000 23
- Tableau B
  Décisions rendues en matière de promotion en 1999-2000 23
- Tableau C
  Décisions rendues dans les matières visées par les articles 33 et 127 23

5.3 La médiation 24
- Tableau D
  Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1999-2000 24
- Tableau E
  Conclusion des dossiers où la médiation a été acceptée en 1999-2000 25

5.4 Les décisions de la Commission 25
- Recevabilité des appels et droit du ministère de reprendre l'examen écrit 25
- Procédure de vérification de l'admissibilité des candidats : obligations du comité d'évaluation 25
- Caractère éliminatoire de l'examen d'habileté à rédiger en français qui est déraisonnable 26
- Examen d'analyse annulé 26
- Examens oraux annulés 26
- Procédure d'évaluation adaptée pour un candidat souffrant d'un handicap visuel 26
- Exigence d'équité et d'égalité de traitement des candidats qui ne permet pas la correction des brouillons d'examen 26
- Compétence de la Commission: classement attribué à des ex-employés du gouvernement fédéral à la suite de leur transfert dans la fonction publique québécoise 27
- Congédiement: l'appelant dont l'employeur est le gouvernement a plutôt été transféré avec poste et crédits d'un ministère à un organisme 27
- Compétence de la Commission pour forcer l'exécution de ses propres décisions 27

5.5 Les décisions des comités d'appel 28
- Délai d'appel: possibilité de faire appel en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique sans exercer son droit à la révision d'une décision 28
- Évaluation du rendement 28
- Évaluation du rendement d'un substitut du procureur général non conforme au règlement applicable 29
- Compétence du comité d'appel sur des pratiques interdites, dont la discrimination, lors d'une opération de dotation 29
- Ordonnance d'exclusion d'un témoin expert 29
- Requête en cassation d'une citation à comparaître à l'intention d'un sous-ministre pour production de documents 30

5.6 Les enquêtes 30
- Bilan 30
- Tableau F
  Nature des décisions à l'origine des enquêtes et répartition des dossiers d'enquête traités en 1999-2000 31
- Dossiers d'intérêt 31

5.7 La vérification 32

5.7.1 Le programme de vérification générale 32
- Bilan 32
- Tableau G
  Répartition des nominations et des promotions avec ou sans concours selon les catégories d'emploi et le sexe 33
- Constatations significatives 33
- Tableau H
  Répartition par catégorie d'emploi des désignations à titre provisoire vérifiées 35
- Tableau I
  Nombre de personnes visées par les résultats à chacune des étapes des concours de promotion et de recrutement et pourcentage en découlant 36

5.7.2 Le programme de vérification ad hoc de concours 38

5.7.3 Le programme de suivi des désignations à titre provisoire 38

5.8 Les avis 38
- Détermination des taux de traitement, salaires et bonis 38
- Révision de la classification des emplois de la fonction publique 39
- Projet de Loi sur l'administration publique 39
- Déplacement ou déménagement des fonctionnaires 39

5.9 Les études 40
- Étude sur la mobilité du personnel d'encadrement 40

5.10 Le mémoire de la Commission de la fonction publique à la Commission spéciale de l'Assemblée nationale sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental 40

5.11 Le renseignement 42
- Information et soutien 42
- Tableau J
  Répartition des demandes de renseignements selon le sujet visé 42
- Séances d'échanges et d'information 43

Partie 6
Les communications et la protection des renseignements personnels 45

6.1 Les communications 45

6.2 La protection des renseignements personnels 46

Partie 7
L'application de certaines lois, règlements et politiques pour l'année 1999-2000 47

7.1 L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels 47

7.2 La protection des non-fumeurs 47

7.3 Le développement de la main-d'œuvre 47

7.4 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche de personnes handicapées et l'embauche de diverses composantes de la société québécoise 47

7.5 L'éthique et la déontologie 47

7.6 L'acquisition de livres 47

7.7 La reproduction des œuvres publiées protégées 47

7.8 La politique linguistique 48

ANNEXES 49

Annexe 1 51
- Tableau I
  Liste au 31 mars 2000 des ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique 52
- Tableau II
  Liste au 31 mars 2000 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique 53
- Tableau III
  Organisme au 31 mars 2000 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique 55

- Tableau IV
  Organisme au 31 mars 2000 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique **55**
- Tableau V
  Personnes au 31 mars 2000 à qui le ministère du Revenu peut refuser un emploi et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique **55**

Annexe 2 **57**

- Noms des membres de la Commission, des membres des comités d'appel, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2000, de même que les noms des stagiaires au cours de l'année 1999-2000 et des employés et commissaire qui ont quitté la Commission en 1999-2000 **58**

Annexe 3 **59**

- Tableau 1
  Répartition des appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 1999-2000 et texte des articles de loi **60**
- Tableau 2
  Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique **61**
- Tableau 3
  Répartition des appels reçus en 1999-2000 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours **61**
- Tableau 4
  Répartition des appels reçus en 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emploi des appelants **62**
- Tableau 5
  Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon la catégorie d'emploi des appelants **62**
- Tableau 6
  Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999 et 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique **63**
- Tableau 7
  Temps de traitement des appels en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique de 1995-1996 à 1999-2000 **63**
- Tableau 8
  Jours d'audience, appels visés et décisions rendues selon les articles de la Loi sur la fonction publique et délais de 1995-1996 à 1999-2000 **64**
- Tableau 9
  Offres de médiation traitées et offres de médiation acceptées de 1995-1996 à 1999-2000 **64**
- Tableau 10
  Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1998-1999 et 1999-2000 **64**
- Tableau 11
  Conclusion des dossiers où la médiation a été acceptée en 1998-1999 et 1999-2000 **65**
- Tableau 12
  Provenance des requêtes reçues de 1995-1996 à 1999-2000 **65**
- Tableau 13
  Nombre de requêtes traitées et délai moyen de traitement des dossiers en jours de 1995-1996 à 1999-2000 **65**
- Tableau 14
  Nombre de requêtes traitées et nombre et pourcentage de requêtes fondées de 1995-1996 à 1999-2000 **66**
- Tableau 15
  Nombre de demandes de renseignements traitées selon les sujets visés de 1995-1996 à 1999-2000 **66**

Annexe 4 **67**

- Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 1999-2000 **68**

Annexe 5 **69**

- Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel **70**

Où nous joindre ?

La Commission a ses bureaux à Québec, à l'adresse suivante :

8, rue Cook, 4e étage
Québec (Québec)
G1R 5J8

Téléphone : (418) 643-1425

La clientèle de l'extérieur de la région de Québec peut communiquer sans frais avec la Commission en composant le numéro 1-800-432-0432.

Télécopieur : (418) 643-7264

Courrier Internet : cfp@cfp.gouv.qc.ca

Message de la Présidente

Au cours de l'exercice financier 1999-2000, le ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor a présenté un énoncé de politique sur la gestion gouvernementale par lequel il proposait un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique québécoise.

Cette initiative gouvernementale pour une nécessaire et inévitable action de modernisation de l'appareil gouvernemental a suscité un indéniable intérêt auprès de l'ensemble des acteurs des ministères et des organismes.

L'examen que la Commission a elle-même effectué de cet énoncé de politique a constitué un exercice fertile à bien des égards. Il a donné lieu à des échanges féconds, à des découvertes d'idées et à des réflexions enrichissantes. Cet exercice a permis à la Commission, comme à d'autres, de considérer de nouvelles approches de service public et de mieux appréhender les attentes des usagers.

La Commission de la fonction publique a tenu à faire valoir par le mémoire qu'elle a présenté à la Commission parlementaire ses vues et ses réflexions sur certains aspects, pour elle plus préoccupants, de la nouvelle orientation que l'on veut donner à la gestion dans l'Administration publique.

Je ne veux pas reprendre ici le contenu du mémoire mais plutôt former différemment le souhait que la modernisation débouche sur une réalité où l'on aura évité de laisser échapper des éléments fort positifs de l'organisation actuelle en faisant place aux nécessaires changements. Les autorités devront pouvoir agir tout en ayant l'obligation de préserver les acquis qui ont fait jusqu'ici la force de notre fonction publique. Il nous faudra retrouver dans les actions de l'Administration la preuve que l'efficience et l'efficacité ne font pas échec aux principes d'impartialité et d'équité dans les décisions affectant les fonctionnaires. Les autorités devront également faire en sorte que les moyens ou mécanismes qui seront utilisés ou mis en place pour favoriser l'entrée des jeunes dans la fonction publique, pour assurer la diversité des différentes composantes de la société québécoise et pour favoriser la promotion des personnes ayant suivi des programmes particuliers de formation et de développement, garantissent le respect de la règle de l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique et ne fassent pas autrement échec au régime du mérite.

La modernisation du service public à l'aube du nouveau millénaire soulève avec une acuité particulière la nécessité d'instaurer un nouveau cadre de gestion dynamique qui permette d'inventer de nouveaux concepts et de découvrir de nouvelles formes de solidarité avec le constant souci de revaloriser le respect des principes de neutralité politique et d'indépendance de l'Administration publique et la volonté de faire évoluer la notion d'équité traditionnelle vers une conception de la notion d'équité qui reconnaît véritablement la place des diverses composantes de la société et des différentes générations.

Le plus difficile sera de dégager une ligne directrice qui permettra la conciliation de toutes les valeurs que la modernisation véhicule et d'intégrer les multiples facettes de leur application dans une logique qui assurera, selon les circonstances, l'établissement et le développement d'une compréhension commune et partagée par tous les fonctionnaires, des éléments les plus prioritaires.

Personne ne remet en question le rôle incontournable de l'État pour assurer une nécessaire cohésion au sein de notre société. Tous également semblent accepter que soit requestionné de façon constante le fonctionnement de l'État pour qu'il puisse continuer d'assumer pleinement son rôle utile et irremplaçable en tenant compte des changements que la modernité impose.

La modernisation de l'appareil de l'État, qui existe par et pour le citoyen, doit sans aucun doute s'effectuer d'abord au profit de celui-ci. Elle se doit cependant aussi, selon la Commission de la fonction publique, de prendre en sérieuse considération les attentes légitimes de ses employés qui, de plus en plus conscients de leur rôle, ont l'obligation d'établir les meilleures relations possibles avec les citoyens.

La Commission de la fonction publique s'est employée, au cours du dernier exercice financier, à développer aussi bien la qualité de ses relations que son aptitude à écouter et à communiquer dans un climat de confiance et d'ouverture. Une large réflexion, qui se veut un regard renouvelé de la Commission sur ses positions, ses valeurs et orientations et sur sa façon d'exercer son rôle est actuellement en cours. Cette démarche, jalon d'un processus d'amélioration continue, devrait être porteuse, malgré les difficultés particulières que la Commission rencontre, de pistes de solutions et de résultats satisfaisants pour elle-même et pour tous ceux que ses responsabilités mettent en lien avec elle.

Enfin quelques mots sur l'importance que la présence des jeunes dans la fonction publique québécoise peut revêtir dans l'évolution des mentalités qui est étroitement liée pour ne pas dire indissociable de la réforme des structures administratives à moderni-

ser. Leur apport devrait faciliter la découverte et l'instauration de façons inédites de fonctionnement qui soient les moins contraignantes possibles pour les usagers des services publics et pour les employés de l'État. L'insertion des jeunes devrait aussi contribuer à accélérer la simplification des procédures et des modes d'intervention et permettre d'accroître les conditions d'efficacité et d'efficience des services publics. Les jeunes devraient aussi aider la fonction publique à mieux réagir aux nouvelles réalités de notre société où l'égalité de droit et, de plus en plus, l'égalité de fait façonnent différemment l'exercice du pouvoir notamment lorsqu'il s'agit de la place des femmes aux plus hauts niveaux de gestion. Ils devraient nous amener à considérer certains faits différemment et à redéfinir l'acceptable et l'inacceptable. Il faudra éviter de créer de nouvelles barrières, savoir distinguer les difficultés pour lesquelles il existe des solutions et celles avec lesquelles il faut composer. L'égalité et l'équité ont un sens et les jeunes devraient nous aider à leur donner pleinement leur sens.

En terminant, je voudrais remercier chaleureusement tous les employés de la Commission pour les efforts qu'ils ont fournis au cours de la dernière année et qui ont permis la réalisation des activités décrites dans le présent rapport et ce malgré le contexte difficile dans lequel a dû évoluer la Commission.

Lise Morency, avocate

Partie 1
La mission et les pouvoirs de la Commission

1.1 La mission

La Commission de la fonction publique est un organisme constitué en vertu de la Loi sur la fonction publique[1], dont les membres sont nommés par l'Assemblée nationale, et qui a pour mission de contribuer à assurer, au sein de la fonction publique, une gestion des ressources humaines dans le plein respect des principes de la loi. Elle exerce, en matière de gestion des ressources humaines, les pouvoirs et devoirs que la loi lui confère et qui portent principalement sur des droits accordés à des fonctionnaires, à des personnes qui aspirent à le devenir ou qui peuvent le redevenir et sur l'exercice, par les ministères et organismes, de leurs responsabilités dans les situations concernées.

1.2 Les rôles de la Commission

1.2.1 Le tribunal administratif

La Commission est un tribunal administratif. En vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique, elle entend les appels des fonctionnaires en matière de mesures administratives et disciplinaires lorsque la juridiction n'en est pas attribuée à une autre instance par une convention collective et les appels des candidats à des concours de promotion relativement à leur participation à ces concours.[2] Elle entend aussi les appels de personnes bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique en vertu de 22 lois, les appels de personnes visées à l'article 13 de la Loi sur la Société de télédiffusion du Québec, les appels de personnes qui se voient refuser un emploi en vertu de l'article 5 de la Loi sur le ministère du Revenu et enfin, l'appel visé par l'article 10 de la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.[3]

Les règles de preuve et de procédure applicables à ces recours sont prévues au Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique[4].

La Commission assure de plus le fonctionnement des comités d'appel en matière de conditions de travail des fonctionnaires non syndiqués prévus par l'article 127 de la Loi sur la fonction publique; ces comités sont formés actuellement presque exclusivement des membres de la Commission qui sont nommés à cette fin par le gouvernement. Le secrétariat de la Commission est responsable du greffe des comités d'appel. Les matières et la procédure d'appel sont définies dans le Règlement sur un recours en appel pour les cadres supérieurs et les cadres juridiques[5] et dans le Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective[6].

Les audiences de la Commission et des comités d'appel sont publiques. Elles ont été tenues jusqu'ici principalement dans les villes de Québec et de Montréal et occasionnellement dans diverses régions du Québec. Sont entendus les parties et leurs témoins de même que toute autre personne dont les droits risquent d'être directement touchés par la décision de la Commission ou des comités d'appel. Les décisions sont écrites et motivées. Elles sont finales et sans appel. Cependant, la Commission et les comités d'appel peuvent, pour cause, réviser ou révoquer leurs décisions. Celles-ci peuvent aussi, sur une question de compétence, faire l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

1.2.2 La vérification et les enquêtes

La Commission est aussi un organisme de vérification et d'enquête qui exerce ces rôles conformément à l'article 115 de la Loi sur la fonction publique, tant à l'égard du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires que du caractère équitable et impartial des décisions prises en vertu de cette loi et qui affectent les fonctionnaires. Elle dispose sur ces questions d'un pouvoir spécifique de recommandation aux autorités compétentes et d'un droit de faire rapport directement à l'Assemblée nationale, si elle le juge utile.

1.2.3 Les avis

La Loi sur la fonction publique, à son article 83, prévoit que le Conseil du trésor doit consulter la Commission lorsqu'il entend soustraire certains emplois ou groupes d'emplois de l'application de certaines dispositions de cette loi.

De plus, la Commission est appelée, à titre d'intervenant particulier en gestion des ressources humai-

1. L.R.Q., c. F-3.1.1.
2. Liste au 31 mars 2000 des ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique et dont les employés sont des fonctionnaires au sens de cette loi. Voir tableau I de l'annexe 1.
3. Listes au 31 mars 2000 des autres ministères, organismes ou sociétés d'État où des employés peuvent s'adresser à la Commission de la fonction publique. Voir tableaux II à V de l'annexe 1.
4. [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 0.1]
5. [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2.01]
6. [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2.02]

nes dans la fonction publique, à répondre à des consultations du Secrétariat du Conseil du trésor et à lui formuler des avis, recommandations et commentaires sur différents sujets reliés à la gestion des ressources humaines.

Partie 2
La composition de la Commission et des comités d'appel et l'organisation administrative de la Commission

2.1 La Commission

Selon l'article 106 de la Loi sur la fonction publique, la Commission se compose d'au moins trois et d'au plus cinq membres, dont un président qui agit à titre de dirigeant d'organisme.

Les membres sont nommés, sur proposition du Premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par au moins les deux tiers de ses membres.

La durée du mandat des membres de la Commission est d'au plus cinq ans. À l'expiration de son mandat, un membre demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit nommé de nouveau ou remplacé.

Selon l'article 121 de la Loi sur la fonction publique, la Commission peut nommer, pour une période n'excédant pas un an, des commissaires suppléants pour entendre des appels interjetés devant la Commission en vertu de l'article 33 de cette loi. Ces commissaires sont choisis à même une liste constituée annuellement par l'Assemblée nationale et approuvée par les deux tiers de ses membres conformément à l'article 122 de cette loi.

2.2 Les comités d'appel

Les comités d'appel, formés chacun d'au moins un et d'au plus trois membres, sont constitués par décret du gouvernement en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique. La durée d'un mandat d'un membre d'un comité d'appel est déterminée par décret du gouvernement. Le mandat prend fin à la date d'expiration prévue au décret.

2.3 L'organisation administrative de la Commission

2.3.1 Le nouveau plan d'organisation

En 1999-2000, la Commission s'est dotée d'un nouveau plan d'organisation administrative. La révision du plan visait notamment à accorder une place prépondérante à la planification et au développement de divers indicateurs de mesure pour permettre à la Commission d'améliorer sa reddition de comptes. Elle avait également comme objectif d'éliminer les chevauchements partiels de responsabilités entre les cadres supérieurs de la Direction des études et des enquêtes.

La révision du plan d'organisation administrative s'est traduite principalement par les changements suivants :

— les activités de la Commission sont partagées entre trois directions, au lieu de deux;

— les responsabilités assumées jusque-là par la Direction des études et des enquêtes, auxquelles s'ajoutent principalement celles de la planification et du développement, sont partagées entre deux nouvelles directions.

2.3.2 Le secrétariat

Le secrétariat assure le soutien administratif à l'ensemble de la Commission, qu'il s'agisse de la gestion des ressources humaines, financières, matérielles ou informationnelles.

Il s'occupe de la préparation des assemblées de la Commission et de la rédaction des procès-verbaux. Il transmet les recommandations et autres documents officiels aux autorités compétentes.

De plus, il est responsable du greffe de la Commission et du greffe des comités d'appel. Les travaux relatifs à la constitution des dossiers d'appel, à la préparation des rôles d'audience, à la convocation des parties et des témoins ainsi qu'à l'acheminement des décisions y sont réalisés.

Le secrétariat a la responsabilité de la gestion des documents et de la conservation des archives. Il est également chargé d'assurer les communications et les liaisons avec divers organismes ainsi qu'avec les personnes et les groupes qui s'adressent à la Commission.

Le secrétaire de la Commission est la personne désignée à la Commission comme responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels et à qui sont déléguées les fonctions que la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels[7] confère au président de la Commission.

2.3.3 La Direction de la vérification et des enquêtes

L'organisation et les activités de cette direction sont, sauf pour la médiation, liées aux mandats con-

7. L.R.Q., c. A-2.1.

fiés à la Commission en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique.

Les activités de la direction se regroupent en quatre secteurs d'intervention, soit les enquêtes, les vérifications, la médiation et le renseignement.

• **Enquêtes**

En matière d'enquêtes, la direction donne principalement suite aux requêtes visant des situations, considérées par ceux qui s'adressent à la Commission, comme étant partiales, injustes ou inéquitables. Ces requêtes proviennent d'employés réguliers, occasionnels ou de personnes qui aspirent à le devenir de même que d'associations et de syndicats. La direction entreprend également, à la demande de la Commission, des enquêtes sur la base de renseignements qui sont portés à l'attention de celle-ci.

De façon générale, la direction étudie les requêtes pour lesquelles il n'y a pas de recours spécifique au regard de la décision mise en cause.

Lorsque, par ailleurs, une requête s'avère non fondée, en tout ou en partie, les démarches effectuées donnent lieu à des échanges avec les requérants qui permettent à ces derniers de mieux comprendre la décision contestée.

La direction propose aussi aux ministères et organismes sa collaboration dans la conduite de toute enquête sur des matières de sa compétence.

La Commission offre dans tous les cas une garantie de neutralité et d'indépendance en apportant l'expertise nécessaire pour intervenir dans toute situation ayant trait à des matières relevant de sa compétence et pour lesquelles sont soulevées des questions quant à l'application de la Loi sur la fonction publique.

• **Vérifications**

La direction conduit trois programmes réguliers de vérification, soit le programme de vérification générale, celui de vérification ad hoc de concours et celui du suivi relatif aux recommandations formulées à l'égard des situations de désignations à titre provisoire.

Le programme général de vérification porte sur les sujets suivants :

— l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes;

— l'impartialité dans les concours de recrutement ayant conduit à la nomination des employés occasionnels dans les emplois à pourvoir;

— l'impartialité dans les concours ayant conduit à la promotion des intérimaires;

— les désignations à titre provisoire en cours;

— les promotions sans concours;

— la tenue de concours de recrutement et de promotion.

Le programme de vérification ad hoc de concours est normalement conduit par la Commission à la suite de questionnements qui sont portés à son attention relativement à des points spécifiques visant un concours en particulier.

Le programme relatif au suivi des désignations à titre provisoire dans un emploi vacant vise à assurer un suivi des constatations et recommandations effectuées lors de précédentes vérifications. Ce programme a notamment pour but de veiller à ce que des mesures soient prises par les autorités des ministères et des organismes où ont été faites ces désignations à titre provisoire afin d'éviter qu'elles ne perdurent.

À l'occasion de ses vérifications, la Commission exerce aussi un rôle de conseiller auprès des ministères et des organismes de manière à favoriser par ses recommandations une gestion préventive des problèmes. La Commission contribue de cette manière, dans la limite de ses pouvoirs, à améliorer le système de recrutement et de promotion du personnel régulier de la fonction publique.

• **Médiation**

La direction offre aussi depuis quelques années un service de médiation pour les appelants et les ministères et organismes au regard des appels reçus aux greffes de la Commission et des comités d'appel. Ce service vise à établir un dialogue entre les parties qui permette de dégager des pistes de solution avec comme objectif que les parties trouvent elles-mêmes un règlement au litige.

• **Renseignement**

Enfin, la direction offre un service permanent d'information et de soutien sur les matières de sa compétence aux personnes qui s'adressent à elle pour obtenir de l'aide ou à l'intention des directions des ressources humaines ou de gestionnaires qui la consultent à cette fin.

Des séances d'information et d'échanges portant sur les positions, valeurs et principes de la Commission sont aussi offertes à l'ensemble des gestionnaires de la fonction publique avec la collaboration des directions des ressources humaines.

2.3.4 La Direction de la planification et du développement

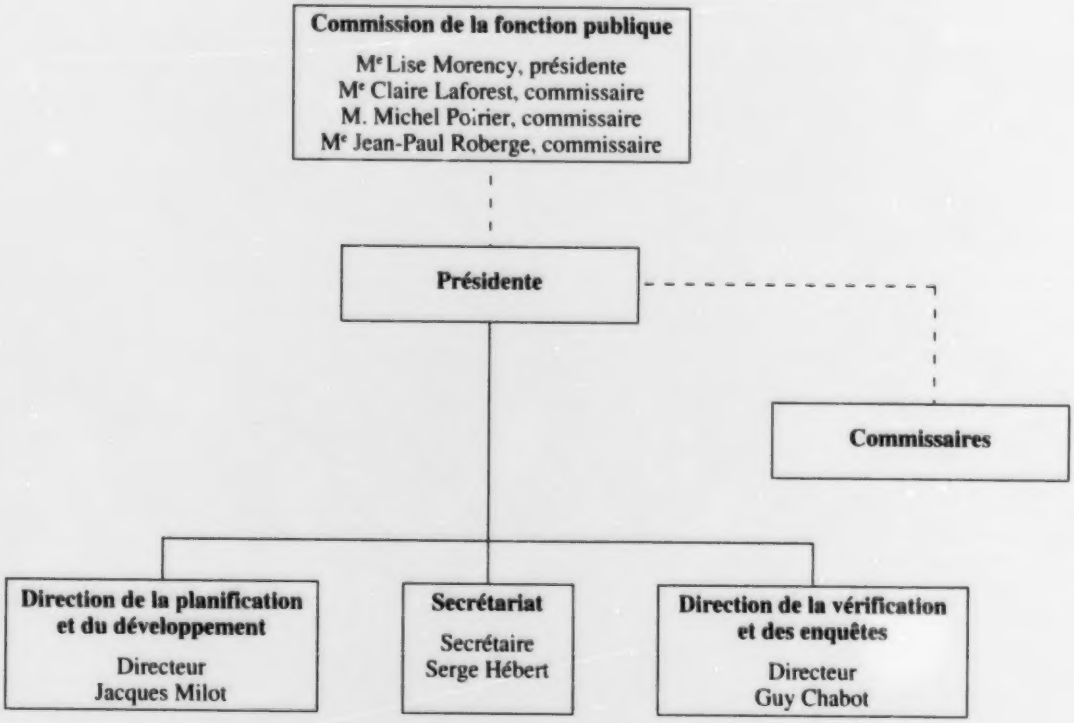
Cette direction assume des mandats dans trois domaines, soit en matière de planification, d'études et analyses et de développement.

En matière de planification, elle prépare d'abord l'évaluation des programmes et services existants à la Commission sous l'angle de la finalité, de l'efficacité et de l'efficience et elle développe les indicateurs de mesure requis. Elle propose aussi annuellement et sur une base triennale, une planification des activités et programmes de la Commission.

Au regard des études, cette direction réalise les travaux d'analyse des politiques, programmes, règlements et directives soumis pour avis à la Commission ou tous autres travaux requis par la Commission. À cet égard, elle effectue notamment des études à caractère horizontal dans la fonction publique.

Enfin, la direction développe de nouveaux programmes et de nouveaux services ou des modifications aux services existants à la Commission. Elle met sur pied et tient aussi des activités de formation, de sensibilisation et d'information du personnel de la Commission dans ses champs de compétence.

2.3.5 L'organigramme de la Commission au 31 mars 2000



Partie 3
Les ressources de la Commission en 1999-2000

3.1 Les ressources humaines

3.1.1 L'effectif de la Commission

• Effectif régulier au 31 mars 2000

Hors cadres 4

Cadres 4

Avocat/notaire 1

Professionnels 10

Techniciens 3

Personnel de bureau 6

• Stagiaires

En plus de son personnel régulier et occasionnel, la Commission a pu avoir recours pendant l'année aux services de quatre autres personnes. D'abord en vertu du Programme de stages pour étudiantes et étudiants dans la fonction publique, elle a pu recourir au support d'une étudiante pour la période d'été. De plus, en vertu du Programme de stages pour nouveaux diplômés, elle a pu faire appel à trois professionnels, dont l'un s'est désisté en cours de stage, une deuxième, bien que toujours officiellement en emploi à la Commission, a été dirigée vers un autre ministère pour la poursuite de son stage et la troisième est toujours à la Commission au 31 mars 2000.

• Départs au cours de 1999-2000

La Commission a dû faciliter au cours de la deuxième partie de l'année le départ de quatre employés réguliers et recourir au processus de mise en disponibilité à l'égard d'un cinquième employé de façon à faire face à sa réalité budgétaire à compter du 1er avril 2000.

• Absentéisme

La Commission a aussi dû composer avec une augmentation importante des jours d'absence au cours de 1999-2000 principalement en raison de l'absence prolongée pour cause de maladie de plusieurs de ses employés. Le total de ces absences s'est élevé à plus de deux personnes-années.

• Les noms des membres de la Commission, des membres des comités d'appel, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2000, de même que les noms des stagiaires au cours de l'année 1999-2000 et des employés et commissaire qui ont quitté la Commission en 1999-2000, apparaissent à l'annexe 2.

3.1.2 Le développement et le support aux employés

Au cours de l'année 1999-2000, la Commission a affecté 76 jours au perfectionnement de ses employés. De plus, la Commission y a consacré 33 408$ ce qui représente près de 2 % de sa masse salariale. Ce montant se répartit de la façon suivante :

Frais d'inscription	Frais de déplacement	Salaire	Total
10 203 $	3 603 $	19 602 $	33 408 $

La Commission a aussi préparé et organisé à l'interne des rencontres de sensibilisation à l'intention du personnel. Ces rencontres ont porté notamment sur les dispositions de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes[8] et sur les modifications proposées par le projet de Loi sur l'administration publique[9] ainsi que sur les nouvelles dispositions de la Loi sur le tabac[10].

Enfin, même si la Commission ne possède pas un programme formel d'aide aux employés, elle a soutenu en partie les demandes d'appui financier présentées par des employés au cours de l'année.

3.1.3 L'organisation du travail

Au début de l'année, un programme d'aménagement du temps de travail a été rendu disponible pour le personnel professionnel et pour le personnel de bureau. Le personnel de bureau a également pu profiter tout au cours de l'année d'un régime d'horaire variable.

3.2 Les locaux de la Commission

La Commission a pu profiter, pour l'année 1999-2000, du prêt d'une salle d'audience au palais de justice de Montréal à la suite d'une entente intervenue avec le ministère de la Justice. Cette entente a pris fin le 31 mars 2000.

8. L.Q. 1999, c. 58.
9. Projet de loi no 82 (adoption de principe le 23 novembre 1999).
10. L.Q. 1998, c. 33.

Au cours des derniers mois de 1999-2000, une nouvelle entente est intervenue avec le ministère de la Justice concernant le prêt d'une salle au palais de justice de Québec à compter du 1er avril 2000 pour répondre aux besoins de la Commission qui, à compter de cette date, devra fixer toutes les audiences de la Commission et des comités d'appel à Québec en raison d'une réduction de ses ressources financières.

3.3 Les ressources financières

Tableau comparatif des crédits 1998-1999 et 1999-2000

Supercatégorie	1998-1999 (000 $)	1999-2000[11] (000 $)
Rémunération	1 905,1	1 945,9
Fonctionnement	290,5	292,2
Capital	13,5	13,5
Total	**2 209,1**	**2 251,6**
Effectif	33	33

3.4 Les ressources informationnelles

Au cours de l'année 1999-2000, la Commission a complété le rajeunissement de ses équipements et s'est assurée de la destruction des données emmagasinées sur des micro-ordinateurs avant de les déclarer en surplus. Elle a également finalisé le transfert de ses fichiers vers de nouveaux logiciels plus performants et a amorcé une démarche visant à rendre disponible le courrier électronique à l'ensemble de son personnel. Ces mesures ont eu pour effet d'uniformiser les postes de travail, d'assurer une meilleure gestion des différentes composantes du réseau informatique et de permettre à une partie des employés de la Commission de bénéficier d'une technologie favorisant les échanges électroniques.

Dans le cadre des opérations relatives au passage de l'an 2000 des actifs informationnels de la Commission, toutes les dispositions nécessaires ont été prises et aucun problème n'est survenu.

Finalement, le secrétaire a été désigné comme responsable de la sécurité et de l'information numérique au sein de la Commission pour les fins de la Directive sur la sécurité de l'information et des échanges électroniques dans l'Administration gouvernementale[12].

11. Le montant relatif à la rémunération tient compte du transfert de crédits survenu durant l'exercice financier afin de défrayer les augmentations salariales des employés pour les années 1999-2000.
12. C.T. 194055 du 23 novembre 1999.

Partie 4
Les orientations stratégiques de la Commission en 1999-2000

Pour l'année 1999-2000, la Commission s'était donné les orientations stratégiques suivantes :

— revoir ses interventions à la lumière du contexte de changement dans lequel évolue la fonction publique;

— réexaminer la façon d'exercer son rôle à l'égard de ses clientèles et prendre les dispositions pour améliorer encore la qualité de ses services;

— améliorer ses outils de mesure et d'évaluation de ses activités et placer la planification et l'analyse des résultats au centre de ses préoccupations en matière de gestion;

— réévaluer ses besoins en termes d'effectif et de budget, en fonction de ses responsabilités et des exigences inhérentes aux droits et recours accordés aux fonctionnaires par la loi.

Au cours de l'exercice 1999-2000, la Commission a revu une partie de ses interventions à la lumière du contexte de changement dans lequel évolue la fonction publique. Elle a notamment préparé et présenté un mémoire à la Commission spéciale de l'Assemblée nationale sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental dont il est fait mention au point 5.10, a participé à plusieurs rencontres avec le Secrétariat du Conseil du trésor évoquées au point 6.1, a commenté certaines dispositions du projet de Loi sur l'administration publique mentionné au point 5.8. Elle a revu certaines de ses positions, a considéré avec ouverture les changements à venir et a ajusté ses interventions, notamment par une révision de ses outils de vérification, pour tenir compte des modifications apportées entre autres, par la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics[13] et le Règlement sur la tenue de concours.[14]

La Commission a également mis l'accent au cours de l'année 1999-2000 sur l'importance de revoir ses positions, valeurs et orientations et de développer une vision commune sur la façon d'exercer son rôle, de se doter de moyens adéquats pour bien planifier ses actions et d'améliorer son efficience et son efficacité de même que sa reddition de comptes. Elle a donc amorcé une démarche, à laquelle elle a associé une ressource externe, qui devrait se poursuivre au cours de la prochaine année et qui a notamment donné lieu, à l'interne, à plusieurs rencontres d'échanges et de réflexions partagées. Ont été entre autres considérés les résultats de l'étude sur le degré de satisfaction de certaines clientèles, conduite en 1998-1999 en regard du processus d'appel ou de plaintes et les commentaires de 19 directrices ou directeurs des ressources humaines, ou leurs représentants, rencontrés dans le cadre de « groupes focus » spécialement convoqués dans le cadre de cette démarche et dont il est fait mention plus loin au point 6.1.

Par ailleurs, au regard de la réévaluation de ses besoins, les décisions prises en cours d'année concernant la réduction du budget de la Commission pour l'année 2000-2001 dont certains effets se sont fait sentir dès 1999-2000, notamment au regard de l'effectif, n'ont pas permis à la Commission de cheminer avec cette orientation.

13. L. Q. 1999, c. 58.
14. [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 4].

Partie 5
L'exercice de la mission de la Commission en 1999-2000

Dans le cadre de la réalisation de sa mission, la Commission a accordé, en 1999-2000, une attention particulière au traitement rapide des appels, et lorsque possible, a favorisé la médiation comme moyen de solution au règlement des litiges. Elle a également adapté le cadre de vérification et d'enquête au contexte actuel de la fonction publique et s'est préoccupée de répondre adéquatement et dans les meilleurs délais aux demandes de renseignements et de requêtes qui lui ont été adressées. Parmi les études, avis et autres travaux de la Commission, le mémoire qu'elle a présenté à la Commission spéciale de l'Assemblée nationale sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental, a été l'occasion d'une réflexion particulière principalement sur les changements pouvant être apportés au processus d'appel.

Les activités décrites ci-dessous témoignent des préoccupations de la Commission au cours de cette dernière année.

5.1 Les statistiques

Les tableaux sur les principales statistiques relatives aux appels, à la médiation, aux enquêtes et au renseignement auxquelles on se reporte dans les textes qui suivent, sont présentés en annexe 3 et sont désignés comme suit :

- **Appels**

Tableau 1 Répartition des appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 1999-2000 et texte des articles de loi

Tableau 2 Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Tableau 3 Répartition des appels reçus en 1999-2000 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours

Tableau 4 Répartition des appels reçus en 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emploi des appelants

Tableau 5 Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon la catégorie d'emploi des appelants

Tableau 6 Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999 et 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Tableau 7 Temps de traitement des appels en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 8 Jours d'audience, appels visés et décisions rendues selon les articles de la Loi sur la fonction publique et délais de 1995-1996 à 1999-2000

- **Médiation**

Tableau 9 Offres de médiation traitées et offres de médiation acceptées de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 10 Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1998-1999 et 1999-2000

Tableau 11 Conclusion des dossiers dans lesquels la médiation a été acceptée en 1998-1999 et 1999-2000

- **Requêtes**

Tableau 12 Provenance des requêtes reçues de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 13 Nombre de requêtes traitées et délai moyen de traitement des dossiers en jours de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 14 Nombre de requêtes traitées et nombre et pourcentage de requêtes fondées de 1995-1996 à 1999-2000

- **Renseignement**

Tableau 15 Nombre de demandes de renseignements traitées selon les sujets visés de 1995-1996 à 1999-2000

5.2 Les appels

Au total 539 appels[15] ont été reçus aux greffes de la Commission et des comités d'appel au cours de l'année. De ce nombre, 483 ont été formés en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique, 55 l'ont été en vertu de l'article 127 de cette loi et un autre a fait l'objet d'une requête en révision en vertu de l'article 123 de cette même loi. La répartition des

15. Il importe de souligner dès à présent qu'à moins d'une précision particulière le mot appel que l'on retrouve dans les textes et les statistiques du présent rapport englobe les appels visés par les requêtes en révision.

appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement apparaît au tableau 1 de l'annexe 3.

Comme en témoigne le tableau 2, le nombre total d'appels a été sensiblement le même au cours des trois dernières années. Cependant une augmentation marquée apparaît au regard des appels de promotion. En effet, 373 appels ont été reçus en cette matière au cours de la dernière année comparativement à 230 en 1998-1999 et 238 en 1997-1998. Comme le fait voir le tableau 3, les appels reçus en 1999-2000 en matière de promotion selon les étapes de concours et le processus du concours se répartissent comme suit : admissibilité (39), examen écrit (251), examen oral (52), autres (31).

Le tableau 2 permet également de constater que le nombre d'appels reçus au greffe des comités d'appel a, quant à lui, diminué de façon significative par rapport aux deux années précédentes, alors qu'il est passé de 272 en 1997-1998 et de 247 en 1998-1999 à 55 en 1999-2000.

Le tableau 4 montre par ailleurs que la majorité des appels soumis à la Commission l'ont été par du personnel de bureau, techniciens et assimilés (389) alors que ceux présentés aux comités d'appel l'ont été principalement par des professionnels (46). Des données comparatives de la répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon la catégorie des appelants sont présentées au tableau 5.

Aux 539 appels reçus au cours de la présente année, s'ajoutent les appels non terminés à la fin de l'année 1998-1999, au nombre de 143, pour un total de 682.

Au cours de l'année, 507 de ces 682 dossiers d'appels ont été fermés, 253 par une décision finale, 250 par un désistement et 4 autres à la suite d'un règlement hors cour.

Parmi les 263 appels concernés par une décision finale ou préliminaire, 242 ont été entendus par la Commission, 20 par les comités d'appel et un a été l'objet d'une décision en révision par la Commission. Si l'on exclut les appels visés par les décisions préliminaires et ceux concernés par la décision portant sur l'exécution d'une décision antérieure, des 253 autres appels, 37 appels ont été accueillis en tout ou en partie et 216 ont été rejetés. La Commission a accueilli, en totalité ou en partie, 29 appels et en a rejeté 209. Quant aux comités d'appel, ils ont accueilli 8 appels et en ont rejeté 7.

En 1999-2000, une décision de la Commission a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire dont la Cour supérieure n'avait pas décidé au 31 mars. Deux des requêtes en révision de décisions des années antérieures, l'une de la Commission et l'autre d'un comité d'appel, ont fait l'objet de décisions de la Cour supérieure dont il a été fait appel à la Cour d'appel; la première confirmait la décision de la Commission, la seconde renvoyait le dossier devant un comité d'appel. Deux autres décisions de la Commission ont été confirmées par les tribunaux judiciaires, une par la Cour d'appel et une par la Cour suprême du Canada.

Afin de situer dans une plus juste perspective les décisions qu'elle rend chaque année, la Commission rappelle qu'une seule décision peut viser plusieurs appels. En effet, plusieurs appels ont à leur origine des motifs semblables, voire même identiques, ou encore visent les mêmes situations. Ces appels sont alors regroupés et entendus lors d'une même audience et font l'objet d'une seule décision de la Commission ou d'un comité d'appel.

Le tableau qui suit présente au regard de chaque article de loi concerné, le nombre d'appels visés, le nombre de décisions rendues et le délai moyen par décision entre la fin des audiences et la décision. Il indique également les conclusions de ces décisions et le nombre de décisions visées par ces conclusions.

- **Tableau A**
  Décisions rendues en 1999-200

Articles de la loi	Nombre d'appels visés	Total des décisions	Décisions accueillant en tout ou en partie un ou des appel(s)	Décisions rejetant un ou des appel(s) [1]	Décisions autres	Nombre de jours d'audience	Délai moyen par décision par appelant en jours
35	149	36	16[2]	20	0	71	42[3]
33	93	4	0	4[4]	0	5	57[3]
Sous-total	**242**	**40**	**16**	**24**	**0**	**76**	**44**
127	20	13	5	5	3[5]	13	53[3]
123	1	1	0	1	0	0	27[6]
Total	**263**	**54**	**21**	**30**	**3**	**89**	**46**

[1] Y compris les décisions préliminaires.
[2] Incluant les décisions qui donnent suite à sept confessions de jugement totales et une partielle.
[3] À compter de la date de la fin des audiences ou de la date de la réception des derniers documents selon la dernière éventualité (prise en délibéré).
[4] Y compris une décision visant l'exécution d'une décision antérieure.
[5] Décisions préliminaires.
[6] À compter de la date de réception des derniers documents.

Le tableau 6 présente les différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999 et 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique et le tableau 7 le temps de traitement des appels en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique de 1995-1996 à 1999-2000.

Le tableau suivant illustre, en matière de promotion, le nombre de décisions rendues et le nombre de concours visés en fonction des différentes étapes de concours.

- **Tableau B**
  Décisions rendues en matière de promotion en 1999-2000

Étapes de concours	Nombre de décisions	Nombre de concours [1]
Admissibilité	5	13
Examen écrit	19	26
Examen oral	9	11
Autres	3	3
Total	**36**	**53**

[1] Certains concours peuvent avoir été contestés à plus d'une étape ou pour d'autres motifs liés à la promotion.

Le tableau qui suit indique le nombre de décisions rendues en fonction des différents motifs d'appel dans les matières visées par les articles 33 et 127.

- **Tableau C**
  Décisions rendues dans les matières visées par les articles 33 et 127

Motif de l'appel	Nombre de décisions
Article 33	
Congédiement déguisé	1
Intégration	1
Rétrogradation	1
Exécution d'une décision antérieure	1
Article 127	
Crédit d'expérience	3
Discrimination	1
Évaluation du rendement	2
Heures de travail	1
Mise en disponibilité	1
Mouvement de personnel	2
Rémunération additionnelle	1
Stationnement subventionné	1
Tâches conformes	1

En matière de promotion, 36 décisions ont été rendues à l'égard de 149 appels portant sur les différentes étapes du processus de concours. Dans la très grande majorité des cas, les audiences en matière de promotion se sont déroulées en une seule journée. Par ailleurs, les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 42 jours de la fin des audiences.

Dans les matières visées par l'article 33, la Commission a rendu 4 décisions visant 93 appels. Ces dossiers ont demandé un jour d'audience et les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 57 jours. En matières de conditions de travail pour les employés non-syndiqués, appelables suivant l'article 127, les comités d'appel ont rendu 13 décisions visant 20 appels. Chaque dossier a nécessité un jour d'audience et les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 53 jours.

Quant à la requête en révision, la décision a été rendue dans un délai de 27 jours.

Il importe de noter que le délai moyen pour l'ensemble des décisions a été de 46 jours.

Le tableau 8 présente la situation, en termes de jours d'audience, d'appels visés, de décisions rendues selon les articles de la Loi sur la fonction publique et de délais de 1995-1996 à 1999-2000.

5.3 La médiation

Au cours de l'année, la Commission a maintenu sa politique d'offrir la médiation pour tous les types d'appel mais a continué d'examiner la pertinence d'offrir ou non ce service pour chacun des cas. Deux professionnels ont été affectés à la médiation de façon prioritaire au cours de la période.

Afin de lui permettre de mieux promouvoir l'utilisation de ce mode de règlement de conflits, la Commission a amorcé cette année un processus de consultation des ministères et organismes qui ont expérimenté la médiation dans le but de mesurer le degré de leur satisfaction et de recevoir leurs commentaires.

Sur les 539 appels reçus en cours d'année aux greffes de la Commission et des comités d'appel, la médiation a été offerte dans 369 cas (68,5 %), alors qu'en 1998-1999 elle avait été offerte dans 285 cas sur 499 appels (57 %). S'ajoutent à ces 369 offres, les 46 offres toujours en cours à la fin de l'année précédente pour un total de 415 offres en 1999-2000.

Parmi ces 415 offres, 383 ont été traitées durant l'année (92 %), 32 offres (8 %) étant encore en attente d'une orientation de la part des parties au 31 mars 2000.

Les résultats concernant les 383 offres de médiation traitées au cours de l'année apparaissent dans le tableau suivant.

• **Tableau D**
Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1999-2000

Description	Nombre d'offres traitées	Pourcentage
Refus de l'offre de médiation		
• par l'employé	11	3 %
• par l'employeur	288	75 %
Désistement de l'appel avant la médiation	19	5 %
Médiation acceptée	65	17 %
Total	**383**	**100 %**

On observe qu'au cours de cette année, la médiation a été acceptée dans 17 % des cas, ce qui représente une nette diminution par rapport à la situation de l'année précédente alors que le taux d'acceptation des offres a été de l'ordre de 33 %.

Les données du tableau indiquent aussi que 75 % des offres de médiation ont été refusées par les employeurs alors que seulement 3 % d'entre elles ont été refusées par les employés. Il faut toutefois noter que lorsque l'orientation relative à une offre de médiation tarde à être communiquée par les parties, c'est généralement l'employeur qui est d'abord contacté par les responsables, particulièrement lorsqu'il y a un regroupement de plusieurs dossiers d'appels. L'employeur est ainsi plus susceptible que l'employé d'être crédité du refus d'une offre de médiation.

Les statistiques relatives à l'évolution de la médiation au cours des cinq dernières années apparaissent au tableau 9 de l'annexe 3. On y observe une progression constante du nombre d'offres traitées. Le tableau 10 de la même annexe présente les résultats concernant les offres de médiation traitées en 1998-1999 et 1999-2000.

En ce qui concerne les 65 dossiers pour lesquels la médiation a été acceptée en 1999-2000, la manière dont se sont conclus ces dossiers et leur nombre apparaissent dans le tableau suivant.

- **Tableau E**
  Conclusion des dossiers où la médiation a été acceptée en 1999-2000

Description	Nombre de dossiers	Pourcentage
Signature d'une entente	1	2 %
Désistement de l'appelant	36	55 %
Renvoi pour audience	28	43 %
Total	**65**	**100 %**

La médiation a donc permis le règlement du litige dans 37 des 65 cas, soit une proportion de 57 %, que ce soit par le biais de la signature d'une entente ou d'un désistement. Si l'on ajoute à ces 37 cas les 4 cas qui, après renvoi pour audience ont donné lieu à une confession de jugement, on peut conclure que ces dossiers ont connu un règlement dans une proportion de 63 %.

À la lumière de son expérience à ce jour, la Commission ne ménagera aucun effort pour continuer à promouvoir la médiation comme mode de résolution de conflits.

Des données comparatives des années 1998-1999 et 1999-2000 sur la conclusion des dossiers où la médiation a été acceptée sont présentées au tableau 11 de l'annexe 3.

5.4 Les décisions de la Commission

- **Recevabilité des appels et droit du ministère de reprendre l'examen écrit** [16]

Un ministère a repris l'examen d'analyse administré dans le cadre d'un concours de promotion tenu dans la région administrative de Québec à la suite d'une décision rendue par la Commission déclarant invalide et ordonnant l'annulation du même examen administré dans la région administrative de Montréal.

Les appelants font valoir que la lettre du ministère les avisant de la reprise de l'évaluation de l'habileté d'analyse est plus qu'une simple lettre de convocation à un examen, puisqu'elle les informe que l'examen d'analyse est annulé et que les résultats qu'ils ont obtenus ne seront pas considérés lors de la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes. La Commission considère que cette lettre informe les appelants d'une décision de l'intimé qui les concerne au plus haut point et ayant des conséquences directes sur le concours. Une telle décision apparaît à la Commission comme la communication d'un nouveau résultat à l'intérieur d'un concours, soit l'annulation d'un résultat déjà communiqué, donnant ouverture à un appel en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique.

Par ailleurs, la Commission considère que cette décision administrative relève de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire et qu'aucun candidat ne peut prétendre bénéficier de quelque droit tant qu'une liste de déclaration d'aptitudes n'est pas constituée. Or, il est établi que les organismes qui rendent des décisions administratives ont un pouvoir de révision implicite qui leur permet de rendre une nouvelle décision basée sur des faits nouveaux. L'exercice de cette compétence est toutefois assujetti au devoir d'agir équitablement. Puisque la Commission avait annulé l'examen pour la région de Montréal parce que sa validité comme moyen d'évaluation du critère d'analyse était contestable, et que c'est le même examen qui a été administré dans la région de Québec, cet examen ne répondait plus à l'exigence de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique qui prévoit que la procédure d'évaluation doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats. L'annulation de l'examen par la Commission constitue donc un fait nouveau justifiant le ministère de reprendre l'examen d'analyse afin de s'assurer du respect de la loi.

- **Procédure de vérification de l'admissibilité des candidats : obligations du comité d'évaluation**[17]

Une appelante soutient que le comité d'évaluation a évalué son expérience de façon trop restrictive eu égard à une condition d'admission exigeant de posséder deux années d'expérience dans des activités d'encadrement, notamment en recherchant la présence de liens hiérarchiques ou de subordination, sans même communiquer avec elle pour obtenir des informations additionnelles.

Selon l'article 47 de la Loi sur la fonction publique et l'article 21 du Règlement sur la tenue de concours, un comité d'évaluation a l'obligation d'admettre un candidat qui satisfait aux conditions d'admission et la façon de s'en assurer est de procéder à l'examen de son formulaire d'inscription et des documents qui y sont joints. Par ailleurs, le candidat a l'obligation de fournir les informations pertinentes dans son offre de service afin de permettre au comité de s'acquitter de ses responsabilités. La preuve révèle que l'appelante a satisfait à cette obligation et la Commission estime que le comité a évalué les expériences de l'appelante d'une façon indûment restrictive. Elle conclut qu'il a failli à son obligation d'examiner complètement et objectivement la candidature de celle-ci quant à son expérience dans des activités d'encadrement. La preuve

16. Décision du 14 décembre 1999, dossiers nos 1271846 à 1271853, 1271855, 1271857 à 1271865 (non encore publiée au RDCFP).

17. Décision du 12 novembre 1999, dossier no 1271531 (non encore publiée au RDCFP).

étant faite que l'appelante satisfait amplement aux conditions d'admission quant à l'expérience, la Commission ordonne qu'elle soit admise au concours.

- **Caractère éliminatoire de l'examen d'habileté à rédiger en français qui est déraisonnable[18]**

L'employeur avait le fardeau de prouver de façon prépondérante que sa décision de rendre éliminatoire l'examen évaluant l'habileté à rédiger en français était raisonnable et justifiée. Sans nier l'importance pour les candidats de posséder cette habileté, la Commission estime que la description des tâches de l'emploi à pourvoir et la preuve présentée ne révèlent pas de circonstances démontrant la nécessité, ni même l'opportunité, de rendre éliminatoire l'examen évaluant cette habileté pour un emploi de gestion de niveau cadre intermédiaire, classe 6. Le fait de retenir ce critère d'évaluation et de lui attribuer le quart des points de la procédure totale d'évaluation représente déjà amplement l'importance de cette habileté. La Commission conclut que le caractère éliminatoire de l'examen d'habileté à rédiger en français constitue une illégalité.

- **Examen d'analyse annulé[19]**

La Commission s'est prononcée sur la validité conceptuelle et la capacité de discriminer de l'examen d'analyse. Cet examen est à choix multiples. Des modifications importantes apportées au barème de correction de la première partie de l'examen ont eu pour conséquence que pour 13 questions, 7 choix de réponse sur 8 étaient acceptés et que pour une autre question, tous les choix l'ont été. La Commission considère que les modifications apportées au barème de correction ne permettent pas de discriminer les candidats. Elle ne peut accepter qu'un tel instrument, amputé d'une partie importante du cadre théorique retenu, puisse être utilisé comme mesure du concept visé et être utilisé dans le cadre d'un processus d'évaluation ayant pour objectif d'éliminer des candidats à un concours.

- **Examens oraux annulés[20]**

La Commission donne raison à l'appelante lorsque celle-ci prétend que les comités d'évaluation ne se sont pas dotés d'un barème de correction rigoureux. Elle constate que les points ont été attribués aux candidats pour l'ensemble de leurs réponses et qu'il y avait absence de pondération pour les éléments de réponse attendus figurant aux questionnaires. Ces derniers contiennent des thèmes ou des concepts généraux plutôt que des points de repère ou des balises à partir desquels il devient possible de faire une évaluation la plus objective possible des candidats. La Commission considère que ces éléments auraient dû figurer de façon plus détaillée aux questionnaires d'examen pour assurer une évaluation équitable, objective et uniforme des candidats. La Commission estime que la procédure d'évaluation utilisée n'a pas permis à cet égard de constater impartialement la valeur des candidats.

- **Procédure d'évaluation adaptée pour un candidat souffrant d'un handicap visuel[21]**

La Commission a dû décider si un candidat souffrant d'un handicap visuel avait bénéficié d'avantages indus dans l'adaptation de la procédure d'évaluation utilisée lors d'un concours de promotion.

L'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées[22] impose à tout employeur, ayant un personnel de cinquante employés ou plus, d'adopter un plan visant à assurer l'embauche de personnes handicapées. Ce plan, adopté par le Conseil du trésor, prévoit d'adapter les moyens de sélection dans le but d'assurer à toute personne handicapée une chance égale à celle des autres candidats de faire valoir sa compétence et ses aptitudes à occuper l'emploi postulé. La Commission ne croit pas que, dans ce cas, les examens passés durant les heures de travail, le délai entre les examens, l'assistance de la psychotechnicienne et la durée des examens du candidat handicapé aient entraîné un traitement partial et inéquitable à l'égard des autres candidats.

- **Exigence d'équité et d'égalité de traitement des candidats qui ne permet pas la correction des brouillons d'examen[23]**

L'appelant allègue qu'on aurait dû tenir compte, aux fins de la correction de l'examen, de ses feuilles-réponses et de ses feuilles-brouillons qu'il était tenu de remettre à la personne qui administrait l'examen. Il soutient qu'il y a suffisamment de matière non corrigée sur ses feuilles-brouillons pour obtenir les points qui transformeraient son échec en réussite.

Les consignes de l'examen indiquaient clairement que les candidats disposaient de deux heures pour effectuer toutes les étapes de l'examen. Il était donc

18. Décision du 15 novembre 1999, dossier no 1271799 (non encore publiée au RDCFP).

19. Décision du 9 juillet 1999, dossiers nos 1271511, 1271517, 1271522, 1271526, 1271528 à 1271530, 1271532 et 1271533 (non encore publiée au RDCFP).

20. Décision du 28 juin 1999, dossiers nos 1271156, 1271168 et 1271169 (non encore publiée au RDCFP).

21. Décisions du 15 novembre 1999, dossiers nos 1271633 et 1271637 (non encore publiée au RDCFP).

22. L.R.Q., c. E-20.1.

23. Décision du 14 septembre 1999, dossiers nos 1271576 et 1271577 (non encore publiée au RDCFP).

de la responsabilité de l'appelant de gérer son temps pour parvenir à l'étape ultime, soit de compléter les feuilles-réponses. La Commission estime qu'il serait contraire aux principes d'équité, d'uniformité de traitement des candidats et de standardisation d'un examen que d'ordonner à l'autorité qui tient un concours de considérer les feuilles-brouillons d'un candidat pour déterminer sa performance à un examen.

- **Compétence de la Commission : classement attribué à des ex-employés du gouvernement fédéral à la suite de leur transfert dans la fonction publique québécoise[24]**

Les appelants, ex-employés du gouvernement du Canada transférés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, contestent la décision de ce dernier qui leur attribue un classement dans la fonction publique québécoise. L'intimé soulève une objection préliminaire relative à la compétence attribuée à la Commission par l'article 33 de la Loi sur la fonction publique.

Pour décider de l'objection, la Commission détermine, dans un premier temps, qu'eu égard à l'interprétation large et libérale qu'il faut donner au premier paragraphe du premier alinéa de l'article 33, la décision contestée par les appelants est relative à leur classement lors de leur intégration à une nouvelle classe d'emploi. Dans un deuxième temps, elle doit décider si les appelants sont régis par une convention collective qui attribue à une autre instance la matière prévue à ce paragraphe de l'article 33. La Commission constate d'abord que la convention collective de travail des fonctionnaires ne vise pas la situation vécue par les appelants. Par contre, l'article 10 du CT 191505 du 11 mars 1998 concernant les conditions de travail des employés fédéraux et des employés de la Société québécoise de la main-d'œuvre intégrés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, précise que « l'employée ou l'employé qui se croit lésé dans l'application ou l'interprétation du présent document peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective », formulation reprise presque mot à mot dans le protocole d'entente signé par le gouvernement du Québec et l'Alliance de la fonction publique du Canada. La Commission conclut que l'autorité responsable a légalement incorporé à la convention collective un régime particulier en ce qui concerne l'intégration des employés fédéraux visés par le transfert, puisque le protocole d'entente équivaut, pour les personnes qu'il vise, à une lettre d'entente qui s'ajoute et complète la convention. La compétence relative à la matière en appel ayant été attribuée à une autre instance, la Commission accueille l'objection préliminaire et déclare qu'elle n'a pas compétence sur les appels.

- **Congédiement : l'appelant dont l'employeur est le gouvernement a plutôt été transféré avec poste et crédits d'un ministère à un organisme[25]**

L'appelant conteste une décision du ministère établissant qu'il ne fait plus partie de son personnel à la suite du transfert de quatre postes et des crédits afférents vers un organisme gouvernemental. Il prétend que son transfert est assimilable à un congédiement illégal. Il argumente qu'un fonctionnaire n'est pas à l'emploi du gouvernement mais plutôt d'un ministère ou d'un organisme et que chacun d'eux constitue un employeur distinct.

La Commission réitère qu'il n'y a qu'un seul employeur dans la fonction publique, soit le gouvernement, comme le démontrent l'économie et la structure de la Loi sur la fonction publique. La Commission constate que le passage ou le transfert de l'appelant, du ministère à l'organisme, correspond à la situation décrite à la Directive concernant les modes de dotation,[26] c'est-à-dire le transfert d'un ministère à un organisme budgétaire d'un emploi pourvu d'un titulaire, avec les crédits afférents. Aux termes de cette même directive, l'emploi de l'appelant n'est pas devenu vacant, ce qui ne permet pas de conclure qu'il s'agit d'une mutation illégale équivalant à un congédiement.

- **Compétence de la Commission pour forcer l'exécution de ses propres décisions[27]**

Le requérant présente à la Commission une requête pour ordonnance selon l'article 119 de la Loi sur la fonction publique, après que la Commission eut accueilli son appel à la suite de son congédiement. Essentiellement, le requérant allègue que, depuis la date de cette décision jusqu'à celle de l'audience, son employeur refuse de le réintégrer et de lui rembourser les pertes subies.

La preuve révèle que l'employeur a pris des mesures pour réactiver le dossier d'employé du requérant afin qu'il continue de recevoir ses prestations d'assurance salaire et que l'on rétablisse les autres avantages sociaux auxquels il avait droit. Ces actions ont cessé d'avoir effet à la date à laquelle le requérant a complété 104 semaines d'invalidité. Après cette

24. Décision du 12 novembre 1999, dossiers nos 1271640, à 1271715, 1271721, 1271722, 1271810 à 1271812, 1271814, 1271816, 1271827 et 1271828. Au 31 mars 2000, cette décision faisait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

25. Décision du 12 octobre 1999, dossier no 1271566 (non encore publiée au RDCFP).

26. C.T. 156021 du 9 avril 1985, tel que modifié.

27. Décision du 22 décembre 1999, dossiers nos 33MEDR-369-3650, 33MEDS-369-3651 à 3653, 33MEDS-369-3661, 33COGD-369-3662 (non encore publiée au RDCFP).

période, un cadre en invalidité reçoit des prestations d'une compagnie d'assurance. Or, à l'exception du versement d'un montant par son employeur, le requérant n'a reçu aucune prestation de quelque source que ce soit, il n'a pas été muté à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances tel que le prévoyaient les modalités alors applicables en pareil cas et il n'a occupé aucun emploi au sein du gouvernement du Québec.

La situation de fait révélée par la preuve démontre que ce que la requête vise, c'est l'exécution de la décision déjà rendue par la Commission. Toutefois, la Commission ne peut y donner suite parce qu'elle n'a pas la compétence pour forcer l'exécution de ses propres décisions. Selon la doctrine et la jurisprudence, un tribunal administratif ne possède pas le pouvoir de faire exécuter ses décisions à moins d'une disposition expresse prévue dans sa loi constitutive, ce dont la Commission ne dispose pas.

5.5 Les décisions des comités d'appel

- **Délai d'appel : possibilité de faire appel en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique sans exercer son droit à la révision d'une décision[28]**

Une appelante conteste le crédit d'expérience qui lui a été accordé lors de son reclassement. Elle a demandé une révision administrative de son reclassement et a reçu une réponse négative. L'intimée présente une objection préliminaire relativement à la tardiveté de l'appel.

Pour décider de l'objection préliminaire, le comité d'appel détermine quel est l'événement à partir duquel débute le délai de 30 jours pour interjeter appel dans le cadre de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique. Il établit d'abord que l'appelante n'a pas l'obligation de passer par l'étape de la révision administrative prévue à la directive établissant ses conditions de travail avant d'inscrire un appel en vertu du Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective. Il constate que, d'une part, cette directive contient le mot « peut » et, d'autre part, qu'aucune étape préliminaire à l'inscription de l'appel n'est prévue au règlement. Si l'appelante n'exerce pas son droit à la révision à l'intérieur du délai de trois mois prévu pour la demander, elle est présumée avoir renoncé à demander une nouvelle décision de l'employeur et, par conséquent, son droit d'appel devient forclos à l'expiration de 30 jours de la seule décision de l'employeur. On ne peut provoquer le prolongement du délai d'appel en introduisant une demande de révision hors délai, ce qui est le cas en l'espèce. Toutefois, le comité d'appel souligne que si l'appelante exerce son droit à la révision, la décision de l'employeur ne devient finale qu'au moment où celui-ci fait connaître sa réponse.

- **Évaluation du rendement[29]**

Un appelant allègue que la procédure prévue à la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres intermédiaires œuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention[30] n'a pas été suivie pour l'évaluation de son rendement.

Le comité d'appel établit d'abord qu'il n'est pas restreint au seul examen de la procédure d'évaluation du rendement suivie par l'employeur. Il doit s'assurer que le processus a été effectué correctement, suivant ses objectifs et avec équité. Le seul fait que la procédure n'a pas été suivie n'entraîne pas nécessairement l'annulation de l'évaluation, à moins que la preuve ne démontre que l'évaluation aurait pu être différente et que l'appelant en subit un préjudice. Les faits mis en preuve attestent que la procédure prescrite par la directive n'a pas été suivie en ce que la fiche d'évaluation ne couvre pas la période de référence pertinente, qu'elle n'a pas été faite dans le délai prévu et qu'elle n'était pas signée par le supérieur hiérarchique avant d'être remise à l'appelant. Toutefois, ces vices de forme ne peuvent être corrigés de façon rétroactive et ne permettent pas au comité d'appel de trancher l'appel en faveur de l'appelant puisque ce dernier n'a pas fait la preuve qu'ils lui ont causé préjudice. De même, aucune preuve n'a été faite suivant laquelle la pondération des attentes signifiées était obligatoire et que les résultats de l'évaluation du rendement de l'appelant auraient été différents avec une telle pondération ni sur le préjudice qu'en subit l'appelant. Enfin, l'employeur étant tenu de faire une évaluation du rendement à laquelle l'appelant a droit, même si le comité d'appel devait faire droit à la demande de l'appelant, il ne pourrait annuler l'évaluation faite à l'encontre de la procédure applicable sans ordonner la reprise du processus. L'appelant ne conteste pas l'évaluation elle-même, il s'oppose plutôt au fait qu'elle soit déposée dans son dossier parce qu'elle pourrait lui causer préjudice. Le comité d'appel considère qu'il n'a pas compétence pour ce faire dans les circonstances et il rejette l'appel.

28. Décision du 29 avril 1999, dossier no 1271213 (non encore publié au RDCFP).

29. Décision du 6 mars 2000, dossier no 1271834 (non encore publiée au RDCFP). Au 31 mars 2000, cette décision faisait l'objet d'une requête en révision en vertu de l'article 123 de la Loi sur la fonction publique.

30. C.T. 170451 du 11 avril 1989, tel que modifié.

- **Évaluation du rendement d'un substitut du procureur général non conforme au règlement applicable[31]**

L'appelant allègue que la procédure suivie relativement à son évaluation du rendement pour la période du 1er mars 1997 au 28 février 1998 contrevient au Règlement sur les substituts du procureur général[32].

L'intimé soutient que l'évaluation du rendement et l'attribution d'une cote forment un tout et que cette attribution doit tenir compte du contingement prévu au règlement. Il allègue qu'il s'agit d'un exercice discrétionnaire qui a été fait de façon juste, équitable et raisonnable, que le comité d'appel doit s'en tenir à l'aspect procédural et qu'il ne peut changer l'évaluation globale d'un substitut du procureur général.

La compétence du comité d'appel est circonscrite par les articles 34 et 36 du règlement. Toutefois, pour exercer pleinement sa compétence, le comité d'appel doit examiner l'ensemble des circonstances ayant conduit à la décision de l'autorité compétente et il ne doit pas laisser de côté toute question monétaire ou de traitement. En conséquence, le comité conclut qu'il a compétence pour décider de tous les aspects de l'appel. Il constate que la procédure d'évaluation du rendement de l'appelant, le processus d'octroi de la cote « rendement supérieur » et celui permettant l'accession à la classe mérite ne satisfont pas aux exigences du règlement. Le processus d'évaluation a débuté après le 1er juin 1998 et l'attribution des cotes d'évaluation aux 90 substituts du procureur général le 16 juin 1998, contrairement à ce que prévoit le règlement, contrecarrant ainsi et laissant sans portée utile aux fins de la rémunération les échanges que les supérieurs doivent avoir avec le substitut du procureur général avant son évaluation et sa notation. De même, l'évaluation du rendement et la notation ont été faites en collégialité avec d'autres procureurs-chefs adjoints que celui dont dépend directement l'appelant, contrairement aux dispositions des articles 31 et 32 du règlement. Enfin, les sommes dégagées pour l'ajustement des traitements au 1er juillet 1998 ont été distribuées avant que ne soit terminé le processus d'évaluation. Le comité d'appel estime que le processus d'attribution des cotes d'évaluation appliqué, en plus de ne pas satisfaire à l'esprit et à la lettre du règlement, n'a pas permis une évaluation objective, équitable et sans opinion préconçue du rendement de l'appelant. De plus, il considère que certaines des modifications apportées à la fiche d'évaluation de l'appelant sont substantielles et donnaient ouverture à une reconsidération de son évaluation. Le comité d'appel rejette l'objection de l'intimé relative à sa compétence, accueille l'appel, et ordonne à l'intimé de reprendre l'évaluation du rendement de l'appelant en tenant compte des considérations qui lui sont précisées.

- **Compétence du comité d'appel sur des pratiques interdites, dont la discrimination, lors d'une opération de dotation[33]**

Une appelante a participé à une offre de mutation visant à pourvoir à un emploi de technicienne en administration et sa candidature n'a pas été retenue. Elle soutient que cette décision est reliée à l'information obtenue par l'employeur selon laquelle elle était revenue au travail après un long congé de maladie. Elle fonde son appel sur un article de la convention collective des fonctionnaires portant sur certaines pratiques interdites, dont la discrimination en raison de l'exercice d'un droit reconnu par cette convention.

L'intimé présente une objection préliminaire soutenant que le comité d'appel n'a pas compétence pour entendre et décider de l'appel puisque la dotation d'un emploi est une matière exclue du champ de sa compétence selon l'article 2 du Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective.

Le comité d'appel ne peut adhérer à la position de l'intimé car il faudrait alors donner une trop grande portée à ce que le législateur a présenté comme une exception à l'article 2 du règlement. Le comité d'appel constate que l'appelante prétend ne pas avoir bénéficié des droits qui découlent de la convention collective. Bien que le manquement reproché à l'employeur se serait produit lors d'une opération de dotation, cela ne change pas la nature, ni l'objet, ni la finalité de la disposition de la convention collective sur laquelle s'appuie l'appelante, pour en faire une disposition qui concerne la dotation. Le comité d'appel conclut que l'assise du recours de l'appelante se trouve dans des dispositions portant sur des pratiques interdites, notamment la discrimination, et ces dispositions font partie de son champ de compétence. L'objection préliminaire de l'intimé est donc rejetée.

- **Ordonnance d'exclusion d'un témoin expert[34]**

Le comité d'appel a été saisi de dossiers dans lesquels l'état de santé de l'appelante est intimement lié aux litiges, et plusieurs citations à comparaître ont été délivrées à l'intention de médecins. L'appelante a demandé l'exclusion des témoins. L'employeur ne s'y est pas opposé, sauf en ce qui concerne son médecin expert, soutenant que, généralement, les médecins

31. Décision du 19 janvier 2000, dossier no 1271401 (non encore publiée au RDCFP).

32. [R.R.Q., c. S-35, r. 1.1.1].

33. Décision du 27 janvier 2000, dossier no 1271772 (non encore publiée au RDCFP).

34. Décision du 24 août 1999, dossiers nos 00-94-001532 et 00-94-001641 (non encore publiée au RDCFP).

experts ne sont pas visés par les ordonnances d'exclusion des témoins.

Le comité d'appel est maître de sa procédure et a discrétion pour prendre les décisions qui s'imposent relativement à l'administration de la preuve. Parmi les principes majeurs qui le guident dans l'exercice de cette discrétion, il y a la recherche de la vérité et l'intégrité de la preuve. L'exclusion des témoins permet d'entendre le témoignage de chacun d'entre eux sans qu'ils ne soient influencés par la version des autres. Il est vrai qu'en règle générale cette exclusion ne vise pas les témoins experts. Toutefois, ces derniers se répartissent en deux catégories: ceux qui ont examiné une partie avant l'audience et qui ont fait un rapport et ceux qui sont de purs témoins d'opinion et qui sont même occasionnellement requis d'assister à l'administration de la preuve avant de témoigner. Ceux de la première catégorie pourraient, à la différence des autres, être contraints de témoigner sur des faits qu'ils ont eux-mêmes constatés et être appelés à rendre un témoignage mixte, c'est-à-dire qui porte sur les faits en litige et qui exprime une opinion à partir de ces faits. En l'espèce, le médecin expert de l'employeur appartient à cette catégorie. En conséquence, il est visé par l'ordonnance d'exclusion des témoins.

- **Requête en cassation d'une citation à comparaître à l'intention d'un sous-ministre pour production de documents**[35]

Le comité d'appel a été saisi d'une requête visant à casser la citation à comparaître délivrée au sous-ministre parce que celui-ci n'est pas un témoin idoine relativement aux faits survenus à la période pertinente et entourant les décisions contestées. L'appelante soutient que les documents demandés sont nécessaires pour établir sa preuve et qu'elle ne peut obtenir ces documents d'autres témoins assignés parce qu'ils ont quitté le ministère et qu'ils ne détiennent pas ces documents.

Le comité d'appel constate que le sous-ministre du ministère n'est pas un témoin idoine dans cette affaire. Toutefois, la citation à comparaître dont on veut obtenir cassation comporte une annexe visant la production de documents. À cet égard, le comité d'appel considère que le sous-ministre, à titre de responsable de la gestion des ressources humaines du ministère, selon l'article 37 de la Loi sur la fonction publique, est réputé détenir des documents pertinents aux appels. Sur la base des principes en cause en cette matière, le comité d'appel a la responsabilité de faire en sorte que les parties puissent faire valoir pleinement leurs droits. Or, en l'espèce, dans la mesure où le sous-ministre, à titre de responsable de la gestion des ressources humaines du ministère, détient des documents pertinents et nécessaires à l'administration de la preuve, il est contraignable par voie de citation à comparaître. Le comité d'appel rejette la requête de l'intimé.

5.6 Les enquêtes

- **Bilan**

En 1999-2000, la Commission a ouvert 86 nouveaux dossiers d'enquête comparativement à 216 au cours de 1998-1999. De ces dossiers, 83 l'ont été à la suite de requêtes, écrites ou verbales, visant des situations que les plaignants ont considérées partiales, injustes ou inéquitables; 42 provenaient de fonctionnaires réguliers, 27 d'employés occasionnels, 11 de non-fonctionnaires et 3 de syndicats ou d'associations. La Commission a également entrepris trois enquêtes sur la base de renseignements qui ont été portés à sa connaissance. Le tableau 12 de l'annexe 3 illustre le nombre des requêtes et leur provenance au cours des cinq dernières années.

Aux 86 dossiers ouverts en 1999-2000 s'ajoutent les 19 dossiers encore actifs au 31 mars 1999 pour un total de 105 dossiers. La Commission a complété au cours de l'année l'étude et l'analyse de 85 dossiers comparativement à 230 dossiers au cours de l'année précédente. Le délai moyen pour traiter un dossier en 1999-2000 a été de 73 jours alors qu'il a été de 112 jours en 1998-1999. Si l'on fait abstraction de deux dossiers à caractère plus complexe, le délai moyen est de 66 jours. Si, par ailleurs, l'on considère les 63 regroupements qui ont été faits de ces 85 dossiers pour fins d'enquête, le délai moyen de traitement s'élève à 88 jours alors que les 90 regroupements pour fins d'enquête en 1998-1999 ont donné un délai moyen de 84 jours. Le tableau 13 de l'annexe 3 fait état des statistiques relatives au délai moyen pour traiter les dossiers au cours des cinq dernières années.

Il est intéressant de souligner que, pour l'année 1999-2000, 25 dossiers d'enquête sur 85 se sont avérés fondés ou partiellement fondés. Si l'on soustrait des 85 dossiers les 10 dossiers retirés ou refusés, c'est 33,3 % des dossiers d'enquête qui sont fondés ou partiellement fondés alors qu'au cours de 1998-1999, sur les mêmes bases, ce pourcentage était de 17 %.

Il est par ailleurs important de noter qu'à l'égard des 22 dossiers fondés, les recommandations de la Commission ont été suivies dans 15 dossiers, soit dans une proportion de 68 %.

Le tableau ci-après identifie la nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités, le nombre de ceux-ci qui se sont avérés fondés, partiellement fondés ou non fondés, ou qui ont été retirés ou refusés parce que le requérant disposait d'un autre recours.

35. Décision du 27 octobre 1999, dossiers nos 00-94-001632 et 00-94-001641 (non encore publiée au RDCFP).

• **Tableau F**
Nature des décisions à l'origine des enquêtes et répartition des dossiers d'enquête traités en 1999-2000

Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête	Nombre de dossiers	Nombre de dossiers fondés	Nombre de dossiers partiellement fondés	Nombre de dossiers non fondés	Nombre de dossiers retirés	Nombre de dossiers refusés pour autre recours
Participation à des concours	53	14	1	35	3	0
Choix du mode de dotation	7	2	0	5	0	0
Gestion des employés occasionnels	6	2	1	3	0	0
Participation à une offre d'affectation	4	0	0	2	0	2
Niveau de l'emploi	3	2	0	0	0	1
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	3	1	0	2	0	0
Attribution de la classe d'emploi	2	0	0	0	1	1
Comportement jugé inéquitable	2	0	0	1	0	1
Mise en disponibilité / transition de carrière	2	0	0	1	1	0
Promotion sans concours	1	1	0	0	0	0
Évaluation de rendement	1	0	0	1	0	0
Politiques de gestion du personnel	1	0	1	0	0	0
Total	**85**	**22**	**3**	**50**	**5**	**5**

Le tableau 14 de l'annexe 3 présente les statistiques relatives aux requêtes traitées au cours des cinq dernières années et au nombre et au pourcentage de requêtes fondées.

• **Dossiers d'intérêt**

Les dossiers résumés ci-après présentent un intérêt particulier eu égard aux rôles exercés par la Commission et à certaines des valeurs qu'elle préconise en matière de gestion des ressources humaines.

Transparence et crédibilité des concours

À deux reprises cette année, la Commission a eu à intervenir à la suite de concours de recrutement où des parents de candidats avaient agi à titre de membres de comité d'évaluation.

Dans les deux cas, les responsables de ces concours, lorsqu'ils avaient été mis au courant des liens de parenté unissant un membre du comité d'évaluation à un candidat au concours, avaient pris des mesures au plan de la correction des examens écrits et de l'administration de l'examen oral afin que les personnes visées ne soient pas placées en situation d'évaluer leur parent.

Sans mettre en doute l'intégrité des personnes mises en cause, la Commission a estimé qu'on se trouvait tout de même en présence de circonstances particulières qui, aux yeux d'une personne raisonnable, entachaient la transparence et la crédibilité de ces concours. Ainsi, la Commission a informé les responsables qu'il aurait été approprié, dans les circonstances, que les personnes visées soient écartées du processus d'évaluation des candidats et que les procédures dans lesquelles ces membres de comités avaient été impliqués soient reprises.

Droit d'un fonctionnaire de participer à un concours de recrutement

Une personne occupant un emploi de bibliotechnicien dans la fonction publique s'est inscrite à un concours de recrutement qui visait à pourvoir à un emploi de cette même classe d'emplois au Centre d'archives de Québec et, pendant au moins un an, à des emplois semblables dans la région administrative de Québec.

Même si le ministère n'avait pas offert préalablement l'emploi à pourvoir à la mutation, le responsable de ce concours a traité la candidature de cette personne comme une mutation. Cette candidature n'a pas été retenue et l'on a refusé à cette personne le droit de participer aux examens dans le cadre du concours de recrutement.

Contrairement aux prétentions du responsable du concours, la Commission est d'avis que cette personne conservait son droit de participer au processus de recrutement. Elle a donc recommandé que cette personne soit convoquée aux examens dans le cadre de ce concours.

Égalité d'accès à un programme de relève de gestion

Une personne s'est adressée à la Commission dénonçant le manque de transparence dans l'instauration d'un programme pilote de relève de gestion dans

un ministère, en collaboration avec l'École nationale d'administration publique, quant au processus retenu pour choisir les personnes pour y participer.

L'enquête a démontré que l'identification des candidats avait été laissée à la discrétion des supérieurs même si certaines précautions, dont l'analyse des candidatures par deux personnes ressources de l'École nationale d'administration publique, avaient été prises pour rendre plus objectif le choix des participants au programme.

Malgré les précautions prises et même s'il s'agit d'un projet pilote, la Commission est d'avis qu'il eut été préférable, au plan de la transparence du processus, d'établir des critères de sélection plus objectifs et de faire connaître ce programme à tous les employés admissibles. Les autorités du ministère ont été invitées à poursuivre la réflexion en ce sens.

Projet de promotion sans concours qui ne satisfait pas à la réglementation

Une employée d'un organisme s'adresse à la Commission en lui demandant d'intervenir relativement à la régularité d'un processus visant à accorder une promotion sans concours à une de ses collègues.

L'enquête a démontré que des tâches de niveau supérieur ont majoritairement été confiées à la personne visée dès son entrée en fonction à l'organisme, et ce, à cause de circonstances exceptionnelles reliées aux besoins du service. Cette situation se serait poursuivie jusqu'à la réévaluation à la hausse de son emploi un an plus tard et la présentation d'un dossier de promotion sans concours au Secrétariat du Conseil du trésor. Selon les autorités, la personne visée aurait été choisie pour répondre à ce besoin particulier du service parce qu'elle possédait la qualification requise, soit un baccalauréat en comptabilité.

Les circonstances de cette affaire remettent en cause le respect du 1er paragraphe de l'article 2 du Règlement sur la promotion sans concours[36] qui stipule que la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur peut permettre la promotion sans concours d'une personne lorsque la réévaluation de son emploi est en tout ou en partie le résultat d'un enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi. De l'avis de la Commission, la situation dans laquelle la personne visée se retrouve résulte uniquement du fait qu'on lui a confié, dès son arrivée au service, des tâches de niveau supérieur à son classement qu'elle a exercées de façon principale depuis ce temps. Dans ces circonstances, il n'y a pas eu enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi auquel elle a été nommée, ce qui aurait justifié sa promotion sans concours, mais ce sont plutôt les tâches d'un autre emploi qui lui ont été confiées.

La Commission a donc informé les autorités que la promotion sans concours projetée ne respecterait pas les normes et a recommandé qu'on n'y donne pas suite et qu'on régularise la situation de cette personne en lui confiant des tâches conformes à son classement.

5.7 La vérification

La Commission a poursuivi au cours de la période ses trois programmes de vérification. Plus précisément, au cours de la dernière année, sept vérifications générales, une vérification ad hoc de concours et sept vérifications de suivi des désignations à titre provisoire ont été complétées dans 14 ministères ou organismes. La liste de ces ministères ou organismes est fournie à l'annexe 4.

5.7.1 Le programme de vérification générale

- **Bilan**

Dans le cadre de son programme général de vérification, la Commission a visité sept ministères ou organismes au cours de l'année. Elle a constaté qu'au cours de la période de six mois à un an précédant son intervention, il y avait eu 106 nominations d'employés réguliers, 79 promotions à la suite de concours et 79 promotions sans concours. Elle a également relevé que 147 personnes recevaient des primes de fonction sous forme de rémunération additionnelle à la suite de désignations à titre provisoire. Toutes ces nominations, promotions et situations de désignations à titre provisoire ont été vérifiées.

La répartition de données se rapportant aux nominations et promotions vérifiées, selon les catégories d'emplois et le sexe des personnes, apparaît au tableau suivant.

36. [R.R.Q. c. F-3.1.1, r. 2]

• **Tableau G**
Répartition des nominations et des promotions avec ou sans concours selon les catégories d'emplois* et le sexe

Objets de la vérification	Femmes	Hommes	Sous-totaux	Totaux
Nominations				
PBTA	26	48	74	
Prof.	12	19	31	
C.I.	—	1	1	
Sous-totaux	**38**	**68**	**106**	
Promotions avec concours				
PBTA	13	17	30	
Prof.	5	4	9	
C.I.	4	15	19	
C.S.	9	12	21	
Sous-totaux	**31**	**48**	**79**	
Promotions sans concours				
PBTA	40	14	54	
Prof.	6	4	10	
C.I.	—	2	2	
C.S.	1	10	11	
Ouv.	—	2	2	
Sous-totaux	**47**	**32**	**79**	**264**
Résumé par catégories d'emplois				
PBTA	79	79	158	
Prof.	23	27	50	
C.I.	4	18	22	
C.S.	10	22	32	
Ouv.	—	2	2	
Totaux	**116**	**148**		**264**

* PBTA : Personnel de bureau, techniciens et assimilés
Prof. : Professionnels
C.I. : Cadres intermédiaires
C.S. : Cadres supérieurs
Ouv. : Ouvriers

La Commission a également pu constater qu'au cours de la période visée, les sept ministères ou organismes ont complété 64 concours, soit 14 concours de recrutement et 50 de promotion. Tous ces concours ont fait l'objet de vérifications. Au moment de l'intervention de la Commission, ces concours avaient permis de pourvoir à 34 emplois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés, 14 de celle des professionnels, 24 de la catégorie des cadres intermédiaires et 11 de celle des cadres supérieurs.

• **Constatations significatives**

La Commission a pu observer que, de façon générale, les ministères et organismes ayant fait l'objet de vérifications ont appliqué correctement les dispositions légales et réglementaires pertinentes à chacun des sujets faisant l'objet d'une vérification.

Par ailleurs, elle juge opportun d'attirer l'attention sur certaines constatations qui ont été faites à l'occasion de ces vérifications. Ces constatations sont présentées ci-après à l'égard de chacun des sujets suivants :

i- L'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes;

ii- La nomination des employés occasionnels et la promotion des intérimaires à la suite de concours;

iii- La promotion sans concours;

iv- Les désignations à titre provisoire;

v- La tenue des concours.

i- L'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes

Parmi les 106 nominations et les 79 promotions avec concours vérifiées, 78 nominations et 71 promotions ont été faites en utilisant des listes constituées à la suite de concours tenus par les ministères et les organismes qui ont doté les emplois. Ces nominations et promotions respectaient la date de validité des listes de déclaration d'aptitudes et l'ordre de rangement des niveaux conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique avant sa modification le 11 novembre 1999.

Les problèmes relevés relativement à l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes sont les suivants :

• **Application du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes**

La vérification des nominations et des promotions a permis à la Commission de constater que dans le cas d'une promotion, un avis aurait dû être transmis au Conseil du trésor pour l'informer des raisons pour lesquelles l'organisme n'avait pas choisi une personne visée par l'application du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, tel qu'il se lisait avant sa modification. Il est apparu important à la Commission de rappeler que l'objectif de représentation féminine est fixé au niveau gouvernemental et que chaque ministère et organisme, quel que soit son propre taux de représentation, doit continuer à y concourir. La Commission a aussi souligné l'importance pour les ministères et organismes qui tiennent des concours interministériels de gérer leurs listes de déclaration d'aptitudes de manière à faciliter l'identification des personnes susceptibles d'être visées par ce programme ou tout autre programme d'accès à l'égalité.

• **Conformité de l'emploi**

Les nominations et les promotions ont aussi été analysées afin de déterminer si elles avaient été faites à des emplois semblables à ceux prévus dans les appels de candidatures et conformément aux autres utilisations qui y étaient annoncées. Pour la Commission, un « emploi semblable » est un emploi de même nature quant à la classe d'emplois, aux attributions, aux conditions d'admission et aux critères d'évaluation retenus.

La Commission a constaté que deux promotions n'ont pas été attribuées conformément aux utilisations prévues dans les appels de candidatures, tel que le stipule l'article 38 du Règlement sur la tenue de concours. En effet, deux personnes ont été titularisées à des emplois différents, au plan des attributions, de ceux annoncés aux appels de candidatures. La Commission a rappelé que de telles situations ne respectaient pas, entre autres, les articles 42 et 48 de la Loi sur la fonction publique selon lesquels les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours, et l'évaluation des candidats admis à un concours se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi. De telles nominations ou promotions ne sont donc pas conformes à la loi.

ii- La nomination des employés occasionnels et la promotion des intérimaires à la suite de concours

La vérification des nominations et des promotions conduite durant l'année dans les sept ministères et organismes a permis de constater que 35 des 106 personnes nommées, soit 33 %, avaient déjà occupé, à titre occasionnel, des emplois semblables à ceux ayant fait l'objet de concours. De même, parmi les 79 personnes promues à la suite de concours, 18 d'entre elles exerçaient déjà les fonctions des emplois visés par ces concours, soit 23 %. Cette dernière proportion a diminué par rapport à celle de l'année précédente qui était de 43,6 %, alors que celle relative à la nomination des personnes occasionnelles a légèrement augmenté, passant de 28,3 % à 33 %.

La Commission a estimé encore important au cours de l'année de rappeler que la tenue de concours conduisant à la nomination ou à la promotion de personnes à des emplois qu'elles occupent à titre occasionnel ou intérimaire soulève souvent un doute sur l'égalité des chances des candidats et l'impartialité de la procédure d'évaluation. C'est pourquoi, elle a continué de recommander que des mesures additionnelles soient prises pour assurer la transparence et la crédibilité de tels concours et ainsi permettre l'application de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique quant à l'obligation de constater impartialement la valeur des candidats. Ces mesures additionnelles sont les suivantes :

1- les personnes qui ont été associées au choix de l'intérimaire ou de l'employé occasionnel et celles qui ont travaillé étroitement avec lui ne devraient pas être membres du comité d'évaluation;

2- le comité d'évaluation devrait comprendre au moins un membre de l'extérieur du ministère ou de l'organisme dont le classement est égal ou supérieur à celui des autres membres du comité;

3- la procédure d'évaluation doit comporter un moyen d'évaluation additionnel à l'examen oral;

4- les mises en situation utilisées pour évaluer les habiletés professionnelles ne doivent pas reposer sur des connaissances acquises dans l'emploi visé par le concours.

Une vérification de l'application de ces mesures a été effectuée dans 39 concours, soit 23 concours de recrutement et 16 concours de promotion.

La Commission a constaté que dans 23 concours (15 concours de recrutement et 8 de promotion), les mesures additionnelles qu'elle préconise avaient été prises pour assurer l'impartialité et l'objectivité de l'évaluation des candidats.

Par ailleurs, dans le cas des 16 autres concours (huit concours de recrutement et huit concours de promotion), elle a relevé qu'une ou plusieurs de ces mesures n'avaient pas été appliquées. Ainsi, dans 10 de ces concours, la mesure numéro 1 visant à écarter certaines personnes n'avait pas été prise. Aussi, dans cinq de ces concours, la mesure numéro 2 relative à la présence d'un membre de l'extérieur du ministère ou de l'organisme n'avait pas été respectée. De plus, la procédure d'évaluation ne comportait pas un moyen d'évaluation additionnel à l'examen oral (mesure numéro 3) dans cinq concours. Enfin, la mesure numéro 4 relative à l'élaboration des mises en situation pour mesurer les habiletés professionnelles n'avait pas été appliquée dans six concours.

Ainsi, il est apparu à la Commission que 16 des 39 concours vérifiés n'ont pas été tenus, à des degrés divers, de manière à assurer pleinement la crédibilité et la transparence requises par les dispositions de l'article 49 de la loi.

iii- La promotion sans concours

L'article 42 de la Loi sur la fonction publique stipule que les fonctionnaires sont recrutés et promus à des emplois réguliers par voie de concours. Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur à la suite d'un enrichissement de ses tâches principales et habituelles peut être promu sans concours, selon les normes déterminées par un règlement du Conseil du trésor, s'il satisfait aux conditions

d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par le Conseil du trésor.

Ainsi, les nombreuses réorganisations administratives qui ont suivi, au cours des dernières années, les départs massifs à la retraite d'employés d'expérience, la réduction de l'effectif et l'implantation des nouvelles technologies ont conduit l'employeur à ajouter des tâches et des responsabilités aux employés.

La vérification réalisée dans les sept ministères et organismes au cours de l'année a permis à la Commission de constater que 79 employés ont été promus sans concours, soit une proportion de 50 % de toutes les promotions vérifiées.

L'examen des 79 promotions ainsi attribuées a permis d'établir que, de façon générale, elles respectaient les dispositions de la loi, du Règlement sur la promotion sans concours et de ses modalités d'application relatives à la vérification d'aptitudes.

Seule une promotion sans concours d'une personne à la classe d'emploi des techniciens en administration dans un organisme a donné lieu à un commentaire particulier fait au Secrétariat du Conseil du trésor, responsable de l'approbation de la composition des comités d'évaluation, pour lui rappeler qu'il aurait été préférable sur le plan de la transparence d'exclure le supérieur immédiat du comité mandaté pour vérifier la compétence de l'employé.

iv- Les désignations à titre provisoire

Au cours des dernières années, les ministères et organismes ont régulièrement utilisé la désignation à titre provisoire afin de pourvoir à leurs emplois vacants en attendant notamment la décision de maintenir ou non l'emploi et, le cas échéant, d'y pourvoir sur une base permanente.

À l'occasion des vérifications générales réalisées au cours de la dernière année, l'analyse des 147 primes de fonction versées sous forme de rémunération additionnelle lors de désignations à titre provisoire a permis de constater que 116 d'entre elles l'étaient à des personnes désignées à un emploi vacant de niveau supérieur à leur classement pour des périodes qui ont excédé généralement un an. La répartition par catégorie d'emplois des situations de désignations à titre provisoire vérifiées est présentée au tableau suivant :

• Tableau H
Répartition par catégorie d'emplois des désignations à titre provisoire vérifiées

Catégorie d'emplois des désignations à titre provisoire vérifiées	Nombre d'emplois visés	Nombre d'employés désignés à un emploi de niveau supérieur	Pourcentage %
Professionnels	8	8	100
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	45	45	100
Agents de la paix	10	10	100
Cadres supérieurs	27	21	78
Cadres juridiques	3	1	33
Cadres intermédiaires	54	31	57
Total	**147**	**116**	**79**

En application notamment des conventions collectives de travail et des dispositions des directives concernant la classification et la gestion des emplois de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires, lorsque les nécessités du service l'exigent, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la désignation à titre provisoire d'un cadre ou d'un autre fonctionnaire régulier dans un emploi vacant.

La Commission a insisté dans toutes ses vérifications sur le fait que la personne désignée doit, de préférence, être choisie parmi celles qui appartiennent à une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à l'emploi à pourvoir. Si le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme désigne une personne détenant un classement inférieur, la Commission a rappelé qu'il doit enclencher le processus de dotation en même temps que la désignation.

Tout en reconnaissant le bien-fondé des motifs invoqués à l'appui de la décision de désigner de façon intérimaire des personnes à des emplois vacants de niveau supérieur à leur classement, notamment dans l'attente des résultats des études en cours sur la réorganisation du travail, la Commission a souligné l'importance dans l'intérêt de l'organisation et de l'employé concerné de régulariser les situations dans les meilleurs délais.

La Commission a également rappelé que, dans l'éventualité où la décision prise était de pourvoir à l'emploi de façon permanente, la séquence des modes de dotation s'applique et le ministère ou l'organisme doit prendre les mesures nécessaires pour assurer un processus d'évaluation adéquat dans la transparence et l'impartialité.

v- La tenue des concours

Les 64 concours vérifiés en cours d'année ont attiré 2387 personnes, soit 1702 aux concours de recrutement et 685 aux concours de promotion. Les données relatives aux résultats à chacune des étapes du processus de sélection pour l'ensemble de ces concours sont présentées au tableau ci-après mentionnant le nombre de personnes visées par les résultats à chacune des étapes des concours.

- **Tableau I**
  Nombre de personnes visées par les résultats à chacune des étapes des concours de promotion et de recrutement et pourcentage en découlant

Résultats à chacune des étapes des concours de promotion et de recrutement	Nombre de personnes	Pourcentage %
Admissibilité		
Oui	1066	45
Non	1321	55
Examen écrit I		
Réussite	299	41
Échec	326	45
Absence	106	14
Examen écrit II		
Réussite	51	57
Échec	32	36
Absence	6	7
Examen écrit III		
Réussite	6	50
Échec	2	17
Absence	4	33
Examen pratique		
Réussite	76	33
Échec	118	51
Absence	38	16
Examen oral		
Réussite	240	52
Échec	174	37
Absence	51	11
Déclarées aptes/admises	**284/1066**	**27**

Il importe d'abord de souligner que six des 64 concours n'ont donné lieu à l'admission d'aucun candidat. Dans les 58 autres concours, les moyens d'évaluation utilisés pour la vérification d'aptitudes des candidats se répartissent ainsi :

— un examen écrit et un examen oral (30 concours);

— un examen oral (12 concours);

— un examen écrit, un examen pratique et un examen oral (quatre concours);

— deux examens écrits et un examen oral (trois concours);

— un examen pratique et un examen oral (trois concours);

— deux examens écrits (deux concours);

— un examen écrit (un concours);

— un examen écrit et un examen pratique (un concours);

— deux examens écrits, un examen pratique et un examen oral (un concours);

— trois examens écrits et un examen oral (un concours).

L'objet de la vérification en matière de tenue de concours est de s'assurer que les concours ont été tenus dans le respect du principe de la sélection au mérite prévu aux dispositions pertinentes de la Loi sur la fonction publique[37] et du Règlement sur la tenue de concours qui se concrétise par :

— des membres de comité d'évaluation compétents et impartiaux;

— des conditions d'admission réalistes et justifiées;

— une publicité adéquate des emplois à pourvoir;

— une vérification juste et impartiale de l'admissibilité au concours;

— l'évaluation basée uniquement sur les aptitudes, les connaissances et les expériences;

— la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes sur la base des résultats obtenus;

— la transmission aux candidats de leurs résultats précis, complets et détaillés.

De façon générale, les ministères et organismes ont respecté le cadre légal et réglementaire.

Au terme de ses vérifications, la Commission a formulé des recommandations en vue d'améliorer le processus d'évaluation des candidats à un emploi de la fonction publique. Parmi les recommandations formulées, la Commission estime opportun d'attirer l'attention sur celles portant sur les sujets suivants.

Reconnaissance des études universitaires dans le cadre des concours pour des emplois de niveau technique

La Commission a, à plusieurs reprises, dénoncé l'existence d'un problème relatif à la reconnaissance des études universitaires lorsque les conditions d'admission à un concours pour des emplois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés exigent de détenir un diplôme d'études collégiales

37. L.R.Q., c. F-3.1.1, aa. 3, 42 à 50.

professionnelles. Actuellement, les directives de classification ne permettent pas de compenser les années de scolarité collégiale manquantes par des années de scolarité pertinente de niveau supérieur. Encore une fois cette année, la Commission a été à même de constater qu'il est pratiquement impossible, sauf exception, d'obtenir une telle attestation.

L'entrée en vigueur des nouvelles directives de classification et plus précisément de l'article 10 de la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion[38], qui stipulent notamment que « chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau supérieur » devrait apporter une solution à ce problème. Cependant, puisque l'entrée en vigueur de cet article n'est pas prévue à court terme, une recommandation a été adressée au Secrétariat du Conseil du trésor visant l'adoption d'une mesure transitoire pouvant apporter dès maintenant une solution à cette problématique.

Seuil de passage

La détermination du seuil de passage à un moyen d'évaluation a aussi retenu l'attention de la Commission. Ainsi, il a été constaté qu'à la suite de l'administration de trois examens écrits, le seuil de passage pour l'ensemble de ces trois examens avait été abaissé de 60 % à 57,7 %. Cette diminution du seuil de passage a entraîné la réussite d'un seul autre candidat, soit la personne agissant à titre intérimaire, laquelle avait obtenu 58,5 %. Cette diminution du seuil de passage a soulevé des interrogations au regard de l'équité et de la transparence du processus, d'autant plus que la moyenne des résultats des candidats se situait au-dessus du seuil initial, soit à 63,8 %.

La fixation du seuil de passage est une étape déterminante dans le processus d'évaluation. À cet effet, la Commission a rappelé que le seuil de passage doit être établi en considérant les critères prévus à l'article 28 du Règlement sur la tenue de concours, soit la recommandation concernant le seuil de passage soumise avant l'utilisation du moyen d'évaluation, l'analyse des résultats de l'ensemble des personnes à ce moyen, la valeur du moyen par rapport à la valeur de la procédure d'évaluation et le nombre d'emplois à pourvoir.

Dotation des emplois auprès de la magistrature

Au terme d'un processus d'évaluation rigoureux, six des 29 personnes admises à un concours de promotion pour pourvoir à des emplois de secrétaire principale auprès de juges ont été déclarées aptes. Au cours de la première année de la validité de la liste de déclaration d'aptitudes, une seule personne a été promue. Il a toutefois été constaté que, durant ce temps, une personne a été désignée à titre provisoire à un de ces emplois qui était vacant.

Les six personnes concernées ont participé à une procédure d'évaluation qui, en conformité des dispositions prévues à l'article 49 de la Loi sur la fonction publique, a permis « de constater impartialement la valeur des candidats ». De plus, à la suite du concours auquel elles ont participé, leur nom fut inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes en application des dispositions prévues à l'article 50 de la loi qui stipulent: « Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe les candidats déclarés aptes ... ».

Les personnes visées étaient donc en droit de s'attendre à ce que les règles prévues en matière de dotation soient respectées et que éventuellement, elles puissent être promues à un emploi vacant correspondant à la classe à laquelle elles ont été déclarées aptes. La Commission a estimé que pour des raisons d'équité, d'efficience et de respect du processus de promotion, les emplois vacants devaient être offerts en priorité aux candidates qualifiées.

L'argument de l'indépendance judiciaire serait invoqué par la magistrature depuis de nombreuses années, lorsqu'il y a lieu de justifier le refus de recourir aux listes de déclaration d'aptitudes en vigueur. Cependant, étant actuellement régie par la Loi sur la fonction publique, l'embauche du personnel oeuvrant auprès de la magistrature, dont les secrétaires principales, ne peut se faire que dans le respect des règles en vigueur. Un projet à l'étude depuis plusieurs années visant à reconnaître l'autonomie administrative de la magistrature pourrait aboutir à un mode de gestion permettant de résoudre la question de la dotation de ces emplois, mais la Commission a estimé que la situation qui prévalait, dans l'intervalle, demeurait inacceptable.

Procédure d'évaluation

Tout en reconnaissant les actions réalisées par les ministères et organismes dans l'application de la règle de la sélection au mérite, la Commission a formulé, au terme de ses vérifications, des recommandations et suggestions dans le but d'améliorer la qualité de la sélection et de voir à sa conformité avec les principes connus en mesure et évaluation. Ces commentaires, qui ont reçu pour la plupart un accueil favorable des directions des ressources humaines, portaient sur les points suivants :

38. C.T. 192193 du 2 juillet 1998, tel qu'il a été modifié.

1. Réduire les délais de tenue de concours qui leur sont imputables en sensibilisant et mettant à contribution chacune des personnes impliquées dans la réalisation des activités d'évaluation des candidats;
2. Établir les distinctions entre évaluer des connaissances d'un processus et posséder des habiletés personnelles ou professionnelles (exemples : planification, organisation, leadership) requises pour satisfaire aux exigences d'un emploi d'encadrement;
3. Apporter une attention particulière aux barèmes de correction des examens écrit et oral par les membres de comités d'évaluation pour identifier, préciser et quantifier, s'il y a lieu, les éléments de réponse ou les manifestations de comportement attendus des candidats à des mises en situation. Cette façon de faire vise à favoriser une meilleure évaluation de la compréhension qu'ont les candidats des questions soulevées tout en permettant aux évaluateurs de coter adéquatement et objectivement les réponses en rapport avec une grille de pointage explicite;
4. Utiliser un moyen d'évaluation complémentaire ou additionnel à l'examen oral pour apprécier certains critères notamment les connaissances du domaine d'activités professionnelles et des habiletés administratives;
5. Choisir des mises en situation réalistes et plausibles en lien avec les habiletés requises par les emplois à pourvoir et permettant de les mesurer adéquatement.
6. S'assurer que chaque critère soit mesuré, de façon exclusive, par au moins une question.

5.7.2 Le programme de vérification ad hoc de concours

Cette année, à la suite d'une dénonciation et d'une demande du ministère concerné, la Commission a procédé à une vérification ad hoc d'un processus de mutation et d'un concours de promotion visant à pourvoir à un emploi de cadre supérieur.

Au terme de cette vérification, la Commission a conclu que le processus de mutation avait été appliqué avec équité et impartialité et que le concours avait été tenu dans le respect du principe de la sélection au mérite prévu aux dispositions pertinentes de la Loi sur la fonction publique[39] et du Règlement sur la tenue de concours.

5.7.3 Le programme de suivi des désignations à titre provisoire

La Commission a continué cette année l'application de son programme de suivi de ses recommandations adressées à un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme dans le cadre de son programme de vérification des nominations et des promotions. Ce programme a permis de constater que dans 79,6 % des cas, soit 35 des 44 situations analysées, des mesures concrètes avaient été prises en vue de régulariser la situation.

5.8 Les avis

Cette année, la Commission a donné suite à des demandes de consultation du Secrétariat du Conseil du trésor concernant quatre projets de directives. La Commission a aussi fait part de ses commentaires au ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor relativement au projet de Loi sur l'administration publique. Les principaux aspects concernés par ces avis et commentaires sont décrits ci-après.

- **Détermination des taux de traitement, salaires et bonis**

La Commission, le 2 septembre 1999, donnait suite à une demande du Secrétariat du Conseil du trésor effectuée dans le cadre du mandat de consultation relatif au projet de Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires.

De façon générale, la Commission exprimait son accord aux modifications proposées; elle y voyait une préoccupation de saine gestion des fonds publics, d'allégement du cadre normatif et, enfin, de reconnaissance de la performance.

Plus particulièrement, la Commission indiquait que l'abandon de la notion de « crédit d'expérience » lui apparaissait en lien avec la nouvelle classification des emplois en cours d'approbation, davantage axée sur les différents niveaux de complexité de ces derniers. En plus d'une clientèle mieux ciblée lors d'appels de candidatures, la Commission était aussi d'avis que l'abandon de cette notion avait l'avantage de mettre fin à l'arbitraire et aux difficultés, pour les comités d'évaluation, d'établir les données requises pour le traitement de même qu'il permettait l'uniformisation des pratiques ministérielles à cet égard.

Eu égard à l'instauration d'un « système de boni », le commentaire de la Commission était que cette nouvelle mesure était de nature à reconnaître la performance et à inciter le personnel au perfectionnement.

Par ailleurs, la Commission émettait aussi l'avis qu'il n'y avait pas lieu de maintenir la règle d'exception prévue à l'article 12 du projet de directive per-

39. L.R.Q. c. F-3.1.1 aa. 3, 42 à 50.

mettant au fonctionnaire occasionnel nommé à titre temporaire de conserver, à certaines conditions, son échelon et le traitement correspondant.

Enfin, quelques dispositions plus techniques du projet de directive étaient portées à l'attention du Secrétariat du Conseil du trésor aux fins d'en améliorer l'application éventuelle.

- **Révision de la classification des emplois de la fonction publique**

La Commission donnait suite, le 1er octobre 1999, à une demande de consultation du Secrétariat du Conseil du trésor relativement au projet de Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion. La consultation concernait trois familles d'emplois, soit celle de la prestation sociale et de l'aide aux personnes, celle de l'administration et, enfin, celle des ouvriers. Pour la Commission, les caractéristiques propres à ces trois familles rejoignaient les objectifs de simplification, de polyvalence et de développement de la carrière recherchés depuis le début de cette vaste opération de révision générale de la classification et elle en a fait état au Secrétariat du Conseil du trésor. La Commission a, par la même occasion, rappelé ses commentaires à l'égard de la notion renouvelée de chef d'équipe, sous l'aspect de modalités d'accès et de sélection équitables et transparentes à y prévoir. De l'avis de la Commission, en effet, l'expertise accumulée à ce titre et son impact éventuel sur la carrière des personnes exigent des garanties d'égalité d'accès et un choix équitable des personnes intéressées à effectuer ces tâches. À cet égard, la Commission a réitéré au Secrétariat du Conseil du trésor que le projet présenté ne répondaient pas à ces exigences.

- **Projet de Loi sur l'administration publique**

Le 16 novembre 1999, la Commission a fait part de ses préoccupations et recommandations au ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor relativement au projet de Loi sur l'administration publique.

Elle a souligné le silence du projet de loi quant à son statut particulier au regard de son rattachement à l'Assemblée nationale. Elle a exprimé l'avis que le devoir de déposer son plan stratégique au président du Conseil du trésor aurait pour effet de diminuer son apparence d'impartialité et d'indépendance auprès de la fonction publique et du citoyen et que l'obligation de lui transmettre son rapport annuel de gestion aurait pour effet de rompre son lien direct avec l'Assemblée nationale en ce qui concerne son rapport annuel d'activités. Elle a donc recommandé de reconsidérer cette orientation.

La Commission a également émis l'avis que le maintien du délai de 30 jours pour former un appel à la suite d'un concours de promotion lui apparaissait plus approprié que la proposition de réduction de ce délai à 15 jours dans le projet de loi. Elle a aussi demandé que le délai pour rendre une décision à la suite d'un concours de promotion soit porté à trois mois plutôt que d'être fixé à 30 jours comme proposé. Elle a notamment rappelé que la Loi sur la justice administrative[40] fixait, quant à elle, un délai de trois mois à l'égard de toutes les décisions.

Afin de faciliter son fonctionnement, la Commission a également demandé que lui soient conférées les compétences des comités d'appel et que des dispositions transitoires soient introduites en conséquence au projet de loi.

La Commission a aussi recommandé d'apporter au projet de loi une modification visant à maintenir la compétence que lui confère l'article 115 de la loi en matière de gestion des ressources humaines; elle a enfin proposé d'autres modifications, notamment pour élargir la portée de la disposition portant sur la modification de la liste de déclaration d'aptitudes.

- **Déplacement ou déménagement des fonctionnaires**

Le 1er décembre 1999, le Secrétariat du Conseil du trésor soumettait à la Commission pour commentaires, le projet de Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents et le projet de Directive sur les déménagements des fonctionnaires.

La Commission a constaté que les projets présentés rejoignaient l'objectif de simplification et de regroupement des différentes directives en vigueur qu'ils venaient remplacer.

Concernant, plus particulièrement, les frais de déplacement, la Commission portait aussi à l'attention du Secrétariat du Conseil du trésor que l'élaboration de « directives ministérielles » constituerait un défi important pour les ministères et organismes dont l'effectif était limité. Il était de plus souligné que la non-reconduction de l'actuel article 42 de la Directive concernant les règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires, qui permet le remboursement des frais de déplacement des employés des ministères et organismes du gouvernement du Québec à la suite de leur participation à un concours d'avancement de classe ou de promotion, était susceptible d'engendrer des situations inéquitables pour certaines catégories de personnel dont les conditions de travail ne prévoyaient pas de telles dispositions.

40. L.R.Q., c. J-3

5.9 Les études

En 1999-2000, la Commission s'est intéressée à la problématique de la mobilité du personnel d'encadrement et a entrepris une étude à ce sujet. Cette étude s'inscrivait dans les orientations de la Commission relativement à la contribution qu'elle voulait apporter aux réflexions de prospective en matière de gestion des ressources humaines.

- **Étude sur la mobilité du personnel d'encadrement**

Une étude quantitative visant à établir un portrait statistique des mouvements représentatifs de la mobilité des personnels d'encadrement supérieur et intermédiaire a été réalisée en cours d'année.

Dans cette étude, la mobilité est définie comme l'ensemble des changements d'emplois effectués par les personnes pour répondre tant à leurs besoins individuels qu'à ceux de l'organisation et ce, en vue d'une adéquation optimale entre les tâches et les capacités de chacune d'elles.

Les éléments représentatifs de la mobilité pour lesquels des données ont été compilées sont l'affectation, la mutation et le reclassement concernant la mobilité horizontale, la promotion avec concours, la promotion sans concours et la réorientation professionnelle eu égard à la mobilité verticale. Enfin, le recrutement et les départs constituent des mouvements pour lesquels des statistiques sont aussi présentées.

La population visée par cette étude est constituée par l'ensemble des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires réguliers de la fonction publique qui ont connu un ou plus d'un mouvement parmi ceux énumérés précédemment pendant la période de référence de l'étude qui s'étend du 1er avril 1998 au 31 mars 1999.

Les informations requises pour la réalisation de l'étude ont été rendues disponibles par le Système automatisé de gestion des informations sur le personnel (SAGIP). Ainsi, tous les mouvements, concernant la population visée, qui ont eu lieu dans la période de référence mentionnée ont été répertoriés. De plus, les renseignements demandés et transmis l'ont été en conformité avec la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels .

L'étude permet d'abord de constater que 29,3 % des cadres supérieurs ont connu au moins un mouvement au cours de la période de référence alors que cette proportion est de 26,2 % chez les cadres intermédiaires. De plus, les mouvements observés dans ce dernier groupe sont répartis à peu près également entre les régions de Québec et Montréal, d'une part, et les autres régions, d'autre part. Toutefois, chez les cadres supérieurs la mobilité est fortement concentrée (87 %) dans les régions de Québec et Montréal.

L'étude révèle ensuite que l'affectation constitue un mouvement plus fréquemment utilisé dans la catégorie des cadres intermédiaires (38,8 %) que dans celle des cadres supérieurs (28,3 %) alors que le taux de mutation est nettement plus élevé dans ce dernier groupe (20,2 %) que dans celui des cadres intermédiaires (7.9 %). Cette situation confirme qu'en matière de mobilité horizontale, le taux de mutation (mouvement interministériel) est plus restreint chez les cadres intermédiaires que chez les cadres supérieurs alors que la situation est à l'inverse concernant le taux d'affectation (mouvement ministériel).

Enfin, concernant la mobilité verticale, les statistiques relatives à la promotion sans concours indiquent qu'elle est plus importante chez les cadres intermédiaires (19,4 %) que chez les cadres supérieurs (16,3 %). Par ailleurs, si les taux de promotion avec concours sont sensiblement les mêmes dans les deux catégories (23,2 % et 22,3 %), l'étude révèle toutefois que le taux de personnes promues avec concours dans leur propre ministère ou organisme est plus élevé dans la catégorie des cadres intermédiaires (92,6 %) que dans celle des cadres supérieurs (82,1 %).

Cette étude confirme donc que la mobilité des cadres intermédiaires est surtout ministérielle (affectation, promotion sans concours et promotion avec concours dans leur propre ministère ou organisme) alors que chez les cadres supérieurs, la mobilité interministérielle (mutation et promotion avec concours dans un autre ministère ou organisme) s'est révélée plus importante.

Initialement, l'étude devait comporter un deuxième volet à savoir la réalisation d'une étude qualitative, à partir des données de l'étude quantitative, afin de décrire, comprendre et expliquer la situation observée eu égard aux différents mouvements, et ce, en recueillant des informations pertinentes auprès des cadres visés et auprès des décideurs. Compte tenu que la Commission ne dispose plus des ressources nécessaires pour entreprendre la seconde phase de son étude, elle a offert au Secrétariat du Conseil du trésor sa collaboration s'il devait décider d'aller de l'avant dans une telle recherche d'information.

5.10 Le mémoire de la Commission de la fonction publique à la Commission spéciale de l'Assemblée nationale sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental

En réponse à la consultation lancée par la Commission spéciale de l'Assemblée nationale portant sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental proposé par l'énoncé de politique intitulé :

« Pour de meilleurs services aux citoyens — Un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique », la Commission a préparé un mémoire qu'elle a présenté à cette commission spéciale le 23 septembre 1999.

Ce mémoire traitait de la position générale de la Commission sur le nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental. Il faisait part des préoccupations de la Commission sur certains aspects de l'énoncé de politique, précisait ses positions particulièrement sur certains droits et processus en matière de gestion des ressources humaines et en soulignait les impacts sur son statut, sa mission et son rôle.

Position générale à l'égard de l'énoncé de politique sur la gestion gouvernementale

De façon générale, la Commission s'est dite en accord avec les orientations de l'énoncé de politique et les valeurs qui les sous-tendent. Par ailleurs, elle a fait part de sa réflexion sur les matières clairement mentionnées comme pouvant faire l'objet de dispositions modificatives ou transitoires et s'est réservé la possibilité de faire des commentaires sur les autres dispositions pouvant modifier la Loi sur la fonction publique lorsque des changements seront proposés.

Préoccupations sur certains aspects de l'énoncé de politique

En premier lieu, la Commission s'est exprimée sur sa compréhension de l'énoncé de politique à l'égard de certaines valeurs fondamentales de la fonction publique et a indiqué que, même si la proposition de loi sur la gestion gouvernementale ne reprenait pas nommément les valeurs visant l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires ainsi que la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise, elle comprenait que celles-ci allaient demeurer.

Elle a souligné également sa préoccupation en ce qui concerne la conciliation des objectifs de l'énoncé de politique, dont l'atteinte des résultats et les réalités connexes d'efficience et d'efficacité, avec les valeurs qui doivent continuer de prévaloir, notamment celle relative à l'égalité d'accès à la fonction publique.

La Commission a émis enfin des réserves sur l'application des dispositions de la proposition de loi sur la gestion gouvernementale portant sur la délégation de certains pouvoirs, l'établissement de règles particulières ou l'exemption de l'application de certaines règles en gestion des ressources humaines. Elle a exprimé l'avis que la simplification et l'allégement de ces règles devaient se faire pour le bénéfice de tous. Il en allait de la nécessaire cohérence de l'action gouvernementale en matière de gestion des ressources humaines.

Positions particulières sur certains droits et processus en matière de gestion des ressources humaines

La Commission a aussi exprimé l'avis que les droits des candidats aux concours de promotion devaient continuer d'être protégés par le droit d'appel. Consciente des difficultés que peut entraîner l'exercice du droit d'appel, dont notamment les retards dans le processus de dotation des emplois, elle a profité de son mémoire pour proposer certaines mesures qui pourraient permettre d'en limiter les inconvénients. Ainsi, elle a proposé que le pouvoir de choisir le moment où les appels pourraient être entendus, à savoir en cours de processus ou à la fin d'un concours, soit conféré aux ministères et organismes, que soit mis en place, sur le plan administratif, un mécanisme facultatif de certification des examens par la Commission, que la préparation d'un examen porte également sur les renseignements qui pourront être éventuellement fournis à un candidat à l'issue d'un concours ou de l'une ou l'autre des étapes et que soit étudiée la possibilité d'exiger des concepteurs d'examens des guides de divulgation de renseignements.

De plus, la Commission a exprimé l'avis que la délégation des pouvoirs du président du Conseil du trésor en matière de promotion sans concours ne devrait pas être autorisée et qu'il était préférable que la procédure de vérification et de déclaration d'aptitudes des candidats à la promotion sans concours continue de lui être confiée. Toutefois, si l'État devait permettre cette délégation, la Commission a indiqué que sa mise en place devrait suivre le développement d'instruments appropriés et s'accompagner de mécanismes de contrôle adéquats.

Concernant l'institution d'un processus particulier de promotion dans le cadre de certains programmes de développement de la main-d'œuvre approuvés par le Conseil du trésor, la Commission s'est dite ouverte à la mise en œuvre d'une telle mesure en autant que le respect de l'égalité d'accès, du mérite, de la transparence, de l'équité et de l'impartialité soit pris en compte. Elle s'est également dite d'avis que cette voie de promotion devrait être complémentaire à la promotion à la suite de concours qui doit demeurer le mode privilégié de promotion dans la fonction publique.

Impacts de l'énoncé de politique sur le statut et la mission de la Commission de la fonction publique

La Commission a rappelé qu'en vertu de la Loi sur la fonction publique, elle fait rapport à l'Assemblée nationale. Elle a souligné que le silence de l'énoncé de politique et de la proposition de loi sur son statut particulier soulevait des interrogations.

De plus, compte tenu de sa mission et de son rôle, la Commission a indiqué qu'elle entendait s'intéresser à l'instauration et à la mise en œuvre de la réforme annoncée et s'exprimer lorsque nécessaire sur les modifications législatives, réglementaires ou administratives qui toucheront la gestion des ressources humaines et les valeurs qui la guident. Elle tiendra alors compte des changements retenus et examinera les moyens utilisés pour atteindre les résultats visés.

En conclusion et, sous les réserves qu'elle a exprimées dans son mémoire, la Commission a réitéré son accord avec les orientations de l'énoncé de politique sur la gestion gouvernementale mais a tenu à rappeler qu'il faudra porter une attention particulière à la définition d'objectifs mesurables et au développement d'indicateurs de performance et éviter de mettre en place un système de gestion complexe et rigide.

La Commission a rappelé enfin que les personnes constituant le cœur des organisations, c'est par elles que procèdent les changements. Leur contribution, leur engagement, leur adhésion et la reconnaissance de leur compétence sont des éléments fondamentaux en vue d'assurer le succès d'une telle réforme. Les employés devraient donc être associés comme partenaires essentiels des changements à venir.

5.11 Le renseignement

- **Information et soutien**

Le rôle d'assistance de la Commission aux personnes qui désirent obtenir des informations ou du soutien en gestion des ressources humaines au regard des décisions qui les affectent ou peuvent les affecter conformément à l'article 115 de la Loi sur la fonction publique, a pris cette année de l'ampleur. En effet, la Commission a reçu 746 demandes qui lui sont parvenues par voie téléphonique, par courrier électronique, par écrit ou dans le cadre de rencontres à ses bureaux. Il s'agit d'une progression importante par rapport aux années antérieures alors qu'elles s'élevaient à 428 en 1997-1998 et à 554 en 1998-1999. Le besoin d'information des fonctionnaires ou des citoyens qui aspirent à le devenir va clairement en augmentant. La Commission a rendu disponible à cette fin, tout au cours de l'année durant les heures d'ouverture de bureau, une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines.

La répartition des 746 demandes en fonction des principaux sujets visés apparaît au tableau suivant.

- **Tableau J**
  Répartition des demandes de renseignements selon le sujet visé

Sujets visés	Nombre de demandes
	1999-2000
Participation à des concours	282
Gestion des employés occasionnels	67
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	66
Choix du mode de dotation	23
Participation à une offre d'affectation ou de mutation	19
Comportement jugé inéquitable	17
Promotion sans concours	15
Niveau d'emploi	15
Rémunération	14
Politiques de gestion du personnel	10
Fin d'emploi	6
Attribution de la classe d'emploi	5
Évaluation de rendement	3
Mise en disponibilité	2
Divers	202
Total	**746**

Les demandes de renseignements ont été traitées avec célérité. Les démarches requises auprès des ministères ou organismes visés ont été entreprises sur-le-champ et ont donné lieu dans plusieurs cas à de nombreux échanges avec plusieurs intervenants. Les cas les plus complexes quant aux démarches ou analyses à effectuer ont conduit à l'ouverture d'un dossier d'enquête.

Il est intéressant de noter que, selon l'ordre décroissant des demandes traitées, les trois premiers sujets sont identiques à ceux de l'année précédente. Par ailleurs, les demandes visant la participation à des concours sont passées de 171 en 1998-1999 à 282 en 1999-2000, soit une augmentation de 65 %.

Le tableau 15 de l'annexe 3 illustre l'évolution de cette activité au cours des cinq dernières années en nombre de demandes traitées selon les sujets visés.

- **Séances d'échanges et d'information**

Au cours de la dernière année, la Commission a continué d'offrir des séances d'échanges et d'information construites autour de son document de référence intitulé « Intégrité et compétence » et destinées à mieux faire connaître ses rôles et mandats. Cette activité, qui dans ses débuts était principalement destinée au personnel des directions des ressources humaines des divers ministères et organismes de même qu'aux associations de gestionnaires, a été élargie, depuis l'automne 1998, à tous les gestionnaires avec la collaboration des directions des ressources humaines. Au cours de l'année qui s'est écoulée, une séance d'échanges et d'information qui regroupait une dizaine de gestionnaires du Secrétariat du Conseil du trésor a été tenue.

Partie 6
Les communications et la protection des renseignements personnels

6.1 Les communications

Les communications représentent pour la Commission un moyen important pour mieux comprendre les préoccupations des autres intervenants en matière de gestion des ressources humaines et aussi pour les sensibiliser à ses propres préoccupations; elles constituent également un moyen précieux pour faire connaître et expliquer les exigences de la Loi sur la fonction publique et aussi pour recevoir, en rétroaction, les commentaires des personnes, ministères ou organismes qu'elle dessert.

Les activités suivantes ont été réalisées dans ce domaine au cours de 1999-2000 :

- **Collaboration avec les intervenants en gestion des ressources humaines**

Dans le respect de leurs responsabilités et rôles respectifs, des rencontres ont eu lieu au cours de l'année à plusieurs occasions entre la Commission et le Secrétariat au personnel de la fonction publique notamment sur la mobilité du personnel d'encadrement, les occasionnels et la certification des examens.

Le secrétaire de la Commission a aussi assisté aux assemblées générales du Comité consultatif de la gestion du personnel et des employés ont participé au colloque organisé par ce même comité.

- **Étude sur le degré de satisfaction à l'égard de ses services**

Au cours de la dernière année, la Commission a poursuivi l'analyse des résultats de l'étude effectuée en 1998-1999 sur le degré de satisfaction des personnes qui ont exercé un recours en appel à la Commission ou à un comité d'appel, qui ont fait une demande d'enquête ou autrement porté plainte ou qui ont été visées par un processus de médiation et dont les dossiers ont été fermés dans l'année 1997-1998.

Elle a aussi, au cours de la dernière année, effectué une consultation sur les mêmes matières auprès des directions des ressources humaines dans le cadre de « groupes focus » qui ont permis de rencontrer 19 directrices et directeurs des ressources humaines ou leurs représentants.

L'analyse de cette information fait présentement l'objet d'une réflexion à l'interne et devrait permettre à la Commission d'améliorer ses processus ainsi que ses façons de faire au cours de la prochaine année.

- **Site internet**

Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a révisé l'information que l'on retrouve sur son site internet, notamment celle concernant sa mission, ses pouvoirs et ses rôles ainsi que celle concernant les recours mis à la dispositions de sa clientèle.

Elle y a également rendu disponible son rapport annuel ainsi que le mémoire qu'elle a présenté à la Commission spéciale de l'Assemblée nationale sur un nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental.

- **Participation à la Conférence des commissaires des fonctions publiques canadiennes à Terre-Neuve**

En 1999-2000, comme à chaque année, a eu lieu la Conférence des commissaires des fonctions publiques canadiennes

Cette rencontre, qui en 1999-2000 s'est tenue à Terre-Neuve, a permis aux présidents des différentes commissions des fonctions publiques canadiennes, y compris celle du Québec, et aux autres représentants intéressés des gouvernements d'échanger sur divers sujets reliés à la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

- **Documentation disponible**

Recueil des décisions de la Commission de la fonction publique et des comités d'appel

Les décisions rendues par la Commission et les comités d'appel ont été encore, au cours de l'année 1999-2000, publiées, dans leur version intégrale, dans un recueil édité par Les Publications du Québec. De plus, tous les résumés de ces décisions ont été rendus accessibles dans la banque informatisée qui reproduit notamment les textes relatifs à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (VIXIT), alors qu'un certain nombre l'ont été par la banque informatisée de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

Guide pratique à l'intention des fonctionnaires qui soumettent un appel à la Commission de la fonction publique

Ce guide a été joint à l'accusé de réception expédié pour tous les appels présentés à la Commission en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique.

6.2 La protection des renseignements personnels

La Commission a placé la protection des renseignements personnels au centre de ses préoccupations dans toutes ses activités au cours de l'année 1999-2000.

L'adoption du plan gouvernemental de protection de renseignements personnels par le Conseil des ministres au mois de mai 1999, l'a amenée à constituer un comité de protection de renseignements personnels qui a élaboré un plan d'action dont les objectifs sont de sensibiliser et former le personnel en matière de protection des renseignements personnels et de lui fournir les outils nécessaires pour répondre adéquatement aux besoins de la Commission en cette matière.

Déjà au cours de 1999-2000 des mesures ont été prises et des démarches amorcées afin d'assurer le caractère confidentiel des renseignements personnels.

D'abord une vaste consultation a été menée auprès de tout le personnel en vue d'identifier les documents susceptibles de contenir des renseignements personnels, de clarifier la durée et le mode de conservation de ces documents.

Un registre des communications de renseignements personnels transmis sans le consentement des personnes concernées a été constitué. La procédure de collecte, de conservation et de consultation des dossiers médicaux a été révisée. La déclaration du fichier de renseignements personnels a été mise à jour et transmise à la Commission d'accès à l'information.

Le serveur de réseau informatique a été relocalisé dans un espace sous clé. L'aspect sécuritaire des locaux a été vérifié et des correctifs ont été apportés.

Différentes pratiques en usage à la Commission ont été révisées notamment celles relatives à l'usage du télécopieur et à la destruction des documents.

Partie 7
L'application de certaines lois, règlements et politiques pour l'année 1999-2000

7.1 L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a reçu trois demandes en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Ces demandes, dont deux provenaient de fonctionnaires, ont été refusées par le responsable de l'accès parce que, à son avis, elles concernaient des demandes de renseignements personnels. Deux de ces refus ont été portés en révision à la Commission d'accès à l'information. Au 31 mars 2000, une de ces deux demandes avait fait l'objet d'un désistement.

7.2 La protection des non-fumeurs

Jusqu'au 16 décembre 1999, la politique sur la protection des non-fumeurs visant l'interdiction complète de fumer dans les locaux de la Commission, adoptée en vertu de la Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics[41], a été en vigueur.

Depuis le 17 décembre 1999, l'interdiction complète de fumer a été appliquée en vertu de la Loi sur le tabac.

7.3 Le développement de la main-d'œuvre

La Commission s'est conformée, au cours de la période, à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre[42] à laquelle elle est assujettie depuis son entrée en vigueur le 1er février 1996. Cette loi oblige chaque employeur à consacrer, au cours de l'année, un minimum de 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles.

7.4 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche de personnes handicapées et l'embauche de diverses composantes de la société québécoise

Depuis le 11 novembre 1999, date à partir de laquelle la Commission doit rendre compte de ses résultats par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise, la Commission n'a pas procédé à l'embauche de nouveau personnel.

Toutefois, au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a bénéficié des services d'une femme professionnelle nouvelle diplômée, dans le cadre du Programme de stages pour nouveaux diplômés.

7.5 L'éthique et la déontologie

Avant le 1er septembre 1999 en conformité avec l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics[43], chaque membre de comité d'appel de la fonction publique formé en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie. Le texte du code d'éthique et de déontologie adopté par les comités d'appels apparaît à l'annexe 5.

Chaque membre s'est de plus engagé, lorsqu'il aura cessé d'exercer ses fonctions, à respecter les dispositions du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Depuis l'adoption de ce code, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

7.6 L'acquisition de livres

Au cours de l'année 1999-2000, la Commission a revu ses façons de faire en ce qui concerne l'acquisition de livres et a pris les mesures appropriées afin de s'assurer du respect de la Loi sur le développement des entreprises québécoise dans le domaine du livre[44].

7.7 La reproduction des œuvres publiées protégées

En décembre 1996, le gouvernement du Québec et la Société québécoise de gestion collective des droits de reproduction ont conclu une entente relative à la reproduction des œuvres publiées protégées par la Loi sur les droits d'auteur[45].

41. L.R.Q., c. P-38.01.
42. L.R.Q., c. D-7.1.
43. [R.R.Q., c. M-30, r. 0.1]
44. L.R.Q., c. D-8.1.
45. L.R.C. (1985), c. C-42.

Par le biais de cette entente, le gouvernement du Québec a obtenu une licence générale permettant aux ministères et à certains organismes publics la reproduction d'œuvres protégées sans solliciter une autorisation pour chacune des œuvres à reproduire.

La Commission faisant partie des organismes visés par cette entente, au cours de l'année 1999-2000, une personne a été désignée comme responsable du respect de l'entente et le personnel de la Commission a reçu l'information à cet égard.

7.8 La politique linguistique

Au cours de l'année 1999-2000, le comité permanent de la Commission, formé en vertu de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, a élaboré un projet de politique linguistique.

Ce projet qui vise à guider l'application des dispositions de la Charte de la langue française[46] à la Commission, a été transmis, pour avis, à l'Office de la langue française avant la fin de l'année.

La Commission a également transmis à l'Office de la langue française, en septembre 1999, son rapport relatif à la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information conformément à cette politique en septembre 1999.

46. L.R.Q., c. C-11.

ANNEXES

Annexe 1

Tableau I	Liste au 31 mars 2000 des ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique
Tableau II	Liste au 31 mars 2000 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
Tableau III	Organisme au 31 mars 2000 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
Tableau IV	Organisme au 31 mars 2000 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
Tableau V	Personnes au 31 mars 2000 à qui le ministère du Revenu peut refuser un emploi et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

- **Tableau I**
  Liste au 31 mars 2000 des ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique

Ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique
Agence de l'efficacité énergétique
Assemblée nationale
Bibliothèque nationale du Québec
Bureau d'audiences publiques sur l'environnement
Comité de déontologie policière
Commissaire à la déontologie policière
Commissaire aux plaintes en matière de santé et de services sociaux
Commissaire de l'industrie de la construction
Commissaire général du travail
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
Commission consultative de l'enseignement privé
Commission d'accès à l'information
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial
Commission de l'équité salariale
Commission de la fonction publique
Commission de la qualité de l'environnement Kativik
Commission de la représentation
Commission de la santé et de la sécurité du travail
Commission de protection de la langue française
Commission de protection du territoire agricole du Québec
Commission de toponymie
Commission des biens culturels du Québec
Commission des lésions professionnelles
Commission des normes du travail
Commission des partenaires du marché du travail
Commission des transports du Québec
Commission municipale du Québec
Commission québécoise des libérations conditionnelles
Conseil consultatif de la lecture et du livre
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Conseil d'évaluation des technologies de la santé
Conseil de la famille et de l'enfance
Conseil de la langue française
Conseil de la magistrature
Conseil de la santé et du bien-être
Conseil de la science et de la technologie
Conseil des aînés
Conseil des relations interculturelles
Conseil du statut de la femme
Conseil du trésor
Conseil médical du Québec
Conseil permanent de la jeunesse
Conseil supérieur de l'éducation
Coroner en chef
Curateur public
Directeur général des élections
Fonds d'aide au recours collectif
Fonds d'assurance-prêts agricoles et forestiers
Inspecteur général des institutions financières
Institut de la statistique du Québec
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Ministère du Conseil exécutif
Ministère de la Culture et des Communications
Ministère de l'Éducation
Ministère de l'Environnement
Ministère de la Famille et de l'Enfance
Ministères des Finances
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Ministère de la Justice
Ministère de la Recherche, Science et Technologie
Ministère des Régions
Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
Ministère des Relations internationales
Ministère des Ressources naturelles
Ministère du Revenu
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Ministère de la Sécurité publique
Ministère de la Solidarité sociale
Ministère des Transports
Ministère du Travail
Office de la langue française
Office de la protection du consommateur
Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Office des personnes handicapées du Québec
Office des professions du Québec
Régie de l'assurance-dépôts du Québec
Régie de l'assurance-maladie du Québec
Régie des alcools, des courses et des jeux
Régie des assurances agricoles du Québec
Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
Régie des rentes du Québec
Régie du bâtiment du Québec
Régie du cinéma
Régie du logement
Société d'habitation du Québec
Société de financement agricole
Société de l'assurance automobile du Québec
Société de la faune et des parcs du Québec
Sûreté du Québec
Tourisme-Québec
Tribunal administratif du Québec
Tribunal du travail
Vérificateur général

- **Tableau II**
  Liste au 31 mars 2000 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

Organismes ou sociétés d'État	Employés visés	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Caisse de dépôt et de placement du Québec (L.R.Q., c. C-2, a. 15.1)	Dirigeants et employés nommés fonctionnaires permanents selon la Loi sur la fonction publique avant le 22 décembre 1977	Non	Oui (art. 15.1)
Commission de développement de la métropole (L.R.Q., c. C-33.01, aa. 111, 115)	Tout employé permanent lors de sa nomination à cet organisme	Oui (art. 111)	Oui (art. 115)
Commission de la capitale nationale du Québec (L.R.Q., c. C-33.1, aa. 30, 34)	Tout employé qui était fonctionnaire permanent lors de sa nomination à cet organisme	Oui (art. 30)	Oui (art. 34)
Conseil des arts et des lettres du Québec (L.R.Q., c. C-57.02, aa. 39, 43)	Employés permanents, y compris les cadres, du ministère de la Culture mutés à cet organisme	Oui (art. 39)	Oui (art. 43)
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (L.R.Q., c. C-62.1, aa. 90, 94)	Cadres et employés permanents du ministère de la Culture et des Communications et de l'ancien Conservatoire, si un décret prévoyant leur transfert a été pris avant le 5 mai 1995	Oui (art. 90)	Oui (art. 94)
Musée d'art contemporain Musée de la civilisation Musée du Québec (L.R.Q., c. M-44, aa. 46, 50)	Tout fonctionnaire permanent du ministère des Affaires culturelles muté dans ces organismes le 16 mai 1984, ou tout fonctionnaire permanent des ministères des Finances, de la Justice ou des Travaux publics au service du ministère des Affaires culturelles muté dans ces organismes le 16 mai 1984	Oui (art. 46)	Oui (art. 50)
Institut de police du Québec (L.R.Q., c. 0-8.1, a. 251)	Fonctionnaires permanents de l'ancien Institut de police transférés au nouvel organisme	Non explicite (art. 251)	Non
Protecteur du citoyen (L.R.Q., c. P-32, a. 37.1)	Fonctionnaire ou employé du Protecteur du citoyen, si permanent immédiatement avant sa nomination à cet organisme	Oui (art. 37.1)	Non
Régie de l'énergie (L.R.Q., c. R-6.01, aa. 151, 155)	Tout employé de cet organisme, si le 15 octobre 1997, il était un employé permanent visé par la Loi sur la fonction publique et si son transfert ou sa nomination à cet organisme est survenu avant le 16 octobre 1998	Oui (art. 151)	Oui (art. 155)
Régie régionale de la santé et des services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2, aa. 619.63, 619.67)	Toute personne affectée par la réorganisation du ministère de la Santé et des Services sociaux et qui a été embauchée par la Régie (sauf les employés temporaires du ministère)	Oui (art. 619.63)	Oui (art. 619.67)
Société des établissements de plein air du Québec (L.R.Q., c. S-13.01, aa. 40, 44)	Toute personne à l'emploi de la Société si, à la date de la cession partielle ou totale de l'unité administrative d'un ministère du gouvernement à cet organisme, elle était fonctionnaire permanent d'une telle unité et si elle était nommée à cet organisme dans les 6 mois suivant la cession de son unité	Oui (art. 40)	Oui (art. 44)
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour (L.R.Q., c. S-16.001, aa. 50, 54)	Toute personne à l'emploi de la Société si, le 24 octobre 1990, elle était fonctionnaire permanent dans l'unité administrative « Société du parc industriel du centre du Québec » du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie	Oui (art. 50)	Oui (art. 54)

- **Tableau II**
  Liste au 31 mars 2000 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique (*suite*)

Organismes ou sociétés d'État	Employés visés	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Société immobilière du Québec (L.R.Q., c. S-17.1, aa. 47, 51)	Fonctionnaires permanents du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement ou fonctionnaires permanents du ministère des Finances ou de la Justice au service du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement le 30 septembre 1984, mutés à cet organisme avant le 1er octobre 1984	Oui (art. 47)	Oui (art. 51)
Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (L.Q., 1984, c. 48, aa. 5, 10)	Fonctionnaires permanents de la Direction des services informatiques aux réseaux du ministère de l'Éducation, transférés à cet organisme	Non explicite (art. 5)	Oui (art. 10)
Société de télédiffusion du Québec anciennement connue sous le no de Société de radio-télévision du Québec (L.Q., 1986, c. 43, a. 7)	Fonctionnaires permanents de la Direction de la production et de la distribution du matériel didactique du ministère de l'Éducation transférés à cet organisme	Non explicite (art. 7)	Non
Commission de la construction du Québec (L.Q., 1986, c. 89, a. 58)	Fonctionnaires permanents du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu transférés à cet organisme	Non explicite (art. 58)	Non
Commission des valeurs mobilières du Québec (L.Q., 1997, c. 36, aa. 17, 21)	Tout membre du personnel de la Commission qui, le 12 juin 1997, était un employé permanent de la Commission visé par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1)	Oui (art. 17)	Oui (art. 21)
Investissement-Québec Garantie-Québec (L.Q., 1998, c. 17, aa. 75, 79)	Tout employé qui était fonctionnaire permanent lors de sa nomination dans ces organismes	Oui (art. 75)	Oui (art. 79)
Institut national de santé publique du Québec (L.Q., 1998, c. 42, aa. 41, 45)	Tous les employés, y compris les cadres du ministère de la Santé et des Services sociaux transférés à cet organisme dans la mesure où un décret prévoyant leur transfert a été pris avant le 8 octobre 1999	Oui (art. 41)	Oui (art. 45)
Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche Fonds de la recherche en santé du Québec (L.Q., 1999, c. 8, aa. 46, 50)	Employé du F.F.C.A.R. ou du F.R.S.Q. qui était fonctionnaire permanent avant le 28 novembre 1984 ou le 25 janvier 1984, suivant le cas	Oui (art. 46)	Oui (art. 50)
Financement-Québec (L.Q., c. 1999, c. 11, aa. 62, 66)	Tout employé de la Société qui, lors de sa nomination à celle-ci, était fonctionnaire permanent	Oui (art. 62)	Oui (art. 66)
Corporation d'hébergement du Québec (L.Q., 1999, c. 34, aa. 65, 69)	Tout employé de la Corporation qui, lors de sa nomination à celle-ci, était fonctionnaire permanent	Oui (art. 65)	Oui (art. 69)

- **Tableau III**
  Organisme au 31 mars 2000 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

Organisme	Employé visé	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. C-55, a. 10)	Secrétaire du Conseil, si nommé à titre permanent par le gouvernement	Non	Oui (art. 10)

- **Tableau IV**
  Organisme au 31 mars 2000 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

Organisme	Employés visés	Appel en vertu le l'article 33
Société de télédiffusion du Québec (L.R.Q., c. s-12.01, a. 13)	Les membres du personnel de la Société qui ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, comme s'ils étaient des fonctionnaires	Oui (Art. 13)

- **Tableau V**
  Personnes au 31 mars 2000 à qui le ministère du Revenu peut refuser un emploi et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

Ministère	Employés visés	Appel à la Commission de la fonction publique
Ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31, a. 5)	Sauf si l'emploi est à caractère occasionnel, toute personne qui se voit refuser un emploi parce qu'au cours des cinq années précédentes, elle a été déclarée coupable d'infraction à une loi fiscale au Canada, au Code criminel, à la Loi sur les stupéfiants ou la Loi sur les aliments et drogues dans la mesure où l'infraction est incompatible avec l'emploi à combler, à moins qu'elle n'en ait obtenu pardon	Oui

Annexe 2

Noms des membres de la Commission, des membres des comités d'appel, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2000, de même que les noms des stagiaires au cours de l'année 1999-2000 et des employés et commissaire qui ont quitté la Commission en 1999-2000.

- **Noms des membres de la Commission, des membres des comités d'appel, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2000, de même que les noms des stagiaires au cours de l'année 1999-2000 et des employés et commissaire qui ont quitté la Commission en 1999-2000.**

Membres de la Commission

M[e] Lise Morency, présidente
M[e] Claire Laforest
M. Michel Poirier
M[e] Jean-Paul Roberge

Membres des comités d'appel

M. Harold Hutchison, membre unique
M[e] Claire Laforest, membre unique
M[e] Lise Morency, membre unique
M. Michel Poirier, membre unique
M[e] Jean-Paul Roberge, membre unique

Personnes sur la liste des commissaires suppléants

M. Harold Hutchison
M[e] Jean-Alain Lemieux
M[e] James R.K. Duggan
M[e] Marc Boisvert

Personnel de la Commission par unité administrative

- **Bureau de la Présidente**

  M[e] Marie-France Cliche
  Mme Diane Paré

- **Secrétariat de la Commission**

  M. Serge Hébert, secrétaire
  Mme Myriam Duchaine
  Mme Louise Giroux
  Mme Diane Grégoire
  M. Pierre Jalbert, responsable des services administratifs
  M. Claude Lamothe
  Mme Francine Letarte
  Mme Lyne Martineau
  Mme Nicole Robin

- **Direction de la vérification et des enquêtes**

  M. Guy Chabot, directeur[47]
  M. Alain Côté
  Mme Louise Denoncourt
  M. Louis Gagnon
  M. Normand Gélinas
  M. Bernard Lacasse
  M. André Marcotte
  Mme Line Morin
  M. Paul Pilon

- **Direction de la planification et du développement**

  M. Jacques Milot, directeur [47]
  M. André Labarre
  M. Gaston Ouellet
  Mme Carmen Rheault

Stagiaires au cours de 1999-2000

- **En vertu du Programme de stage pour étudiantes et étudiants dans la fonction publique**

  Mme Mélanie Fiset

- **En vertu du Programme pour nouveaux diplômés**

  M[e] Julie D'Aragon
  Mme Caroline Fontaine
  M[e] Marc-Hugo Petitclerc

Départs en 1999-2000

M. Raynald Allard
M. Benoit Beaucage
Mme Valérie Gagné Dorval
Mme Hélène Guévin
Me Hélène Roy-Lemieux, commissaire
Mme Francesca Lévesque

47. Au 31 mars 2000, M. Paul Pilon agissait comme directeur par intérim.

Annexe 3

Tableau 1 Répartition des appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 1999-2000 et texte des articles de loi

Tableau 2 Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Tableau 3 Répartition des appels reçus en 1999-2000 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours

Tableau 4 Répartition des appels reçus en 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emploi des appelants

Tableau 5 Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon la catégorie d'emploi des appelants

Tableau 6 Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999 et 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Tableau 7 Temps de traitement des appels en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 8 Jours d'audience, appels visés et décisions rendues selon les articles de la Loi sur la fonction publique et délais de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 9 Offres de médiation traitées et offres de médiation acceptées de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 10 Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1998-1999 et 1999-2000

Tableau 11 Conclusion pour les dossiers dans lesquels la médiation a été acceptée en 1998-1999 et 1999-2000

Tableau 12 Provenance des requêtes reçues de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 13 Nombre de requêtes traitées et délai moyen de traitement des dossiers en jours de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 14 Nombre de requêtes traitées et nombre et pourcentage de requêtes fondées de 1995-1996 à 1999-2000

Tableau 15 Nombre de demandes de renseignements traitées selon les sujets visés de 1995-1996 à 1999-2000

- **Tableau 1**
  Répartition des appels[1] selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 1999-2000 et texte des articles de loi

Objet de l'appel	En cours au 99-03-31	Reçus en 1999-2000	Dossiers fermés[2]					Total des dossiers d'appel	En cours au 00-03-31
			Désiste-ments	Règlements hors cour	Appels accueillis[3]	Appels rejetés	Autres		
Commission (art. 35)									
Promotion	58	373	169	0	29	120	0	318	113
Commission (art. 33)									
Intégration	0	96	7	0	0	85	0	92	4
Rétrogradation	0	2	0	0	0	1	0	1	1
Congédiement administratif	2	2	1	0	0	1	0	2	2
Relevé provisoire	1	2	3	0	0	0	0	3	0
Congédiement disciplinaire	1	1	1	0	0	0	0	1	1
Suspension	3	2	3	0	0	0	0	3	2
Réprimande	6	2	5	0	0	0	0	5	3
Autres mesures disciplinaires	2	2	2	0	0	0	0	2	2
Refus d'embauche	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres matières	0	1 [4]	0	0	0	1 [4]	0	1	0
Sous-total	**73**	**483**	**191**	**0**	**29**	**208**	**0**	**428**	**128**
Comités d'appel (art. 127)	70	55	59	4	8	7	0 [5]	78	47
Requêtes en révision (art. 123)	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Total	**143**	**539**	**250**	**4**	**37**	**216**	**0**	**507**	**175**

(1) Incluant les appels visés par les requêtes en révision

(2) Ne couvrent pas les appels visés par les décisions interlocutoires

(3) En totalité ou en partie

(4) Appel en vertu de l'article 119 visant l'exécution d'une décision antérieure qui portait sur 6 dossiers en vertu de l'article 33 déjà fermés.

(5) Décisions préliminaires rendues pour 5 dossiers non mentionnés dans ce tableau car elles ne ferment pas les dossiers.

Texte des articles de la Loi sur la fonction publique

« **35.** Un candidat peut, s'il estime que la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats lors d'un concours de promotion a été entachée d'une irrégularité ou d'une illégalité, interjeter appel devant la Commission de la fonction publique, par une demande écrite qui doit être reçue à la Commission dans les 30 jours de l'expédition d'un avis l'informant qu'il n'est pas admissible au concours ou à l'examen ou l'informant des résultats de ceux-ci.

33. À moins qu'une convention collective de travail n'attribue en ces matières une juridiction à une autre instance, un fonctionnaire peut interjeter appel devant la Commission de la fonction publique de la décision l'informant :

1° de son classement lors de son intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée;

2° de sa rétrogradation;

3° de son congédiement;

4° d'une mesure disciplinaire;

5° qu'il est relevé provisoirement de ses fonctions.

Un appel en vertu du présent article doit être fait par écrit et reçu à la Commission dans les 30 jours de la date d'expédition de la décision contestée.

Le présent article, à l'exception du paragraphe 1° du premier alinéa, ne s'applique pas à un fonctionnaire qui est en stage probatoire conformément à l'article 13.

127. Le gouvernement prévoit par règlement, sur les matières qu'il détermine, un recours en appel pour les fonctionnaires qui ne sont pas régis par une convention collective et qui ne disposent d'aucun recours sur ces matières en vertu de la présente loi.

Ce règlement établit, en outre, les règles de procédures qui doivent être suivies.

Un comité d'appel, formé d'au moins un et d'au plus trois membres nommés par le gouvernement, entend et décide d'un appel. Les articles 117 à 120 et le deuxième alinéa de l'article 123 s'appliquent, en les adaptant, à ce comité ainsi qu'à ses membres.

123. Une décision de la Commission doit être rendue par écrit et motivée. Elle fait partie des archives de la Commission.

La Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer une décision qu'elle a rendue. ».

- **Tableau 2**
  Répartition des appels* reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Objet de l'appel	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	Total
Art. 35	60	184	238	230	373	1 085
Art. 33	39	29	21	16	110	215
Sous-total	99	213	259	246	483	1 300
Art. 127	56	100	272	247	55	730
Art. 123	5	3	4	6	1	19
Total	**160**	**316**	**535**	**499**	**539**	**2 049**

* Incluant les appels visés par les requêtes en révision

- **Tableau 3**
  Répartition des appels reçus en 1999-2000 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours

Étapes de concours	Président du Conseil du trésor	Ministères ou organismes délégataires	Total
Promotion — admissibilité	2	37	39
Promotion — examen écrit	4	247	251
Promotion — examen oral	0	52	52
Promotion — autres	0	31	31
Total	**6**	**367**	**373**

• **Tableau 4**
Répartition des appels* reçus en 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emploi des appelants

Objet de l'appel	Professionnels	Ouvriers	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Cadres intermédiaires	Cadres supérieurs et juridiques	Agents de la paix	Autres	Total
Commission (art. 35)								
Promotion	16	5	293	11	5	43	0	373
Commission (art. 33)								
Intégration	1	0	95	0	0	0	0	96
Rétrogradation	1	0	0	1	0	0	0	2
Congédiement administratif	2	0	0	0	0	0	0	2
Relevé provisoire	0	0	0	2	0	0	0	2
Congédiement disciplinaire	0	0	0	1	0	0	0	1
Suspension	1	0	0	1	0	0	0	2
Réprimande	1	0	1	0	0	0	0	2
Autres mesures disciplinaires	1	0	0	1	0	0	0	2
Refus d'embauche	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres matières	0	0	0	0	1	0	0	1
Sous-total	**23**	**5**	**389**	**17**	**6**	**43**	**0**	**483**
Comités d'appel (art. 127)	46	0	2	6	1	0	0	55
Requêtes en révision (art. 123)	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	**69**	**5**	**392**	**23**	**7**	**43**	**0**	**539**

* Incluant les appels visés par les requêtes en révision

• **Tableau 5**
Répartition des appels reçus de 1995-1996 à 1999-2000 selon la catégorie d'emploi des appelants

Catégorie	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	Total
Professionnels	68	97	267	133	69	634
Ouvriers	3	1	1	1	5	11
PBTA*	43	162	206	190	392	993
Cadres intermédiaires	35	38	35	166	23	297
Cadres supérieurs et juridiques	8	11	7	3	7	36
Agents de la paix	2	7	19	6	43	77
Autres	1	0	0	0	0	1
Total	**160**	**316**	**535**	**499**	**539**	**2 049**

* Personnel de bureau, techniciens et assimilés

- **Tableau 6**

Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999 et 1999-2000 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Articles de la loi	Nombre d'appels visés		Total des décisions		Décisions accueillant en tout ou en partie un ou des appel(s)		Décisions rejetant un ou des appel(s)[1]		Décisions autres		Nombre de jours d'audience		Délai moyen par décision en jours	
	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000	1998-1999	1999-2000
35	119	149	25	36	9	16[2]	14	20	2[3]	0	40	71	52[4]	42[4]
33	6	93	5	4	2	0	3	4[5]	0	0	15	5	98[4]	57[4]
Sous-total	125	242	30	40	11	16	17	24	2	0	55	76		44
127	128	20	8	13	1	5	6	5	1[6]	3[7]	20	13	71[4]	53[4]
123	9	1	5	1	1	0	4	1	0	0	1	0	68[8]	27[8]
Total	**262**	**263**	**43**	**54**	**13**	**21**	**27**	**30**	**3**	**3**	**76**	**89**	**63**	**46**

(1) Y compris les décisions préliminaires.
(2) Incluant les décisions qui donnent suite à sept confessions de jugement totales et une partielle.
(3) Portant sur des appels accueillis en totalité ou rejetés en totalité.
(4) À compter de la date de la fin des audiences ou de la date de la réception des derniers documents selon la dernière éventualité (prise en délibéré).
(5) Y compris une décision visant l'exécution d'une décision antérieure.
(6) Décision sur une demande faite par un juge de la Cour supérieure à l'égard d'un appel.
(7) Décisions préliminaires.
(8) À compter de la date de réception des derniers documents.

- **Tableau 7**

Temps de traitement des appels en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique de 1995-1996 à 1999-2000

Années financières	De la réception de l'appel à la mise au rôle		De la réception de l'appel au délibéré		De la réception de l'appel à la décision	
	Art. 33	Art. 35	Art. 33	Art. 35	Art. 33	Art. 35
1995-1996[1]	651[1]	94	809	163	906	197
1996-199 [1]	379[2]	81	607	122	639	159
1997-1998	67	92	318	115	354	162
1998-1999	137	72	1 186	134	1 288	242
1999-2000	54	77	94	109	154	151
Moyennes 1995-1996 à 1999-2000[2]	258	83	603	129	668	182

(1) Pour l'année 1995-1996, le temps de traitement des appels en vertu de l'article 33 tient compte de 6 décisions portant sur des cas d'intégration de cadres intermédiaires dont les appels ont été reçus en 1988-1989 et pour lesquels l'audience n'a pu être tenue avant 1995, et pour l'année 1996-1997, d'une décision portant aussi sur un cas d'intégration, d'un cadre intermédiaire dont l'appel a été reçu en 1989 et pour lequel l'audience n'a pu être tenue avant 1996. Ces délais s'expliquent par le traitement particulier dont les cas d'intégration ont dû faire l'objet.

Si l'on exclut les délais relatifs à ces cas d'intégration, pour 1995-1996, les délais sont de 228 jours de la réception à la mise au rôle, 395 jours de la réception au délibéré et de 491 jours de la réception à la décision, et pour 1996-1997, les délais sont de 142 jours de la réception à la mise au rôle, 395 jours de la réception au délibéré et de 431 jours de la réception à la décision.

(2) Si l'on exclut les délais relatifs au 7 décisions mentionnées à la note [1] ci-dessus, la moyenne des délais est de 126 jours de la réception à la mise au rôle, de 478 jours de la réception au délibéré et de 543 jours de la réception à la décision.

- **Tableau 8**
  Jours d'audience, appels visés et décisions rendues selon les articles de la Loi sur la fonction publique et délais de 1995-1996 à 1999-2000

	Jours d'audience					Nombre d'appels visés par les décisions rendues					Nombre de décisions rendues	Délai moyen par décision rendue en jours*
Année financière	Art. 33	Art. 35	Art. 127	Art. 123	Total	Art. 33	Art. 35	Art. 127	Art. 123	Total		
1995-1996	79	19	17	0	**115**	28	20	46	1	**95**	50	77
1996-1997	19	34	21	1	**75**	25	102	19	3	**149**	38	32
1997-1998	15	34	15	0	**64**	5	120	12	5	**142**	41	35
1998-1999	6	56	13	1	**76**	6	119	128	9	**262**	43	63
1999-2000	5	71	13	0	**89**	93	149	20	1	**263**	54	46

* À compter de la date de la fin des audiences ou de la date de la réception des derniers documents, selon la dernière éventualité (prise en délibéré).

- **Tableau 9**
  Offres de médiation traitées et offres de médiation acceptées de 1995-1996 à 1999-2000

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Offres de médiation traitées en cours d'année	9	14	124	238*	383**
Offres de médiation acceptées	3	11	12	79	65

* 15 désistements avant médiation

** 19 désistements avant médiation

- **Tableau 10**
  Résultats concernant les offres de médiation traitées en 1998-1999 et 1999-2000

Description	1998-1999		1999-2000	
	Nombre d'offres traitées	Pourcentage	Nombre d'offres traitées	Pourcentage
Refus de l'offre de médiation				
• par l'employé	35	15 %	11	3 %
• par l'employeur	109	46 %	288	75 %
Désistement de l'appel avant la médiation	15	6 %	19	5 %
Médiation acceptée	79	33 %	65	17 %
Total	**238**	**100 %**	**383**	**100 %**

- **Tableau 11**
  Conclusion des dossiers où la médiation a été acceptée en 1998-1999 et 1999-2000

Description	1998-1999		1999-2000	
	Nombre de dossiers	Pourcentage	Nombre de dossiers	Pourcentage
Signature d'une entente	26	33 %	1	2 %
Désistement de l'appelant	17	22 %	36	55 %
Renvoi pour audience	36	45 %	28	43 %
Total	**79**	**100 %**	**65**	**100 %**

- **Tableau 12**
  Provenance des requêtes reçues de 1995-1996 à 1999-2000

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Fonctionnaires réguliers	57	111	71	168	39
Employés occasionnels	29	13	20	28	21
Non-fonctionnaires	5	7	4	18	11
Associations ou syndicats	2	3	6	2	12
Total	**93**	**134**	**101**	**216**	**83**

- **Tableau 13**
  Nombre de requêtes traitées et délai moyen de traitement des dossiers en jours de 1995-1996 à 1999-2000

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Nombre de dossiers traités	108	134	100	230*	85
Délai moyen de traitement d'un dossier	101	106	140	112	73

* 119 requêtes visaient un même motif dans le cadre d'un concours

- **Tableau 14**
  Nombre de requêtes[1] traitées et nombre et pourcentage de requêtes fondées de 1995-1996 à 1999-2000

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Requêtes traitées	108	134	100	230[2]	85
Requêtes fondées	42	25	30	37	22
Pourcentage de requêtes fondées	39 %	19 %	30 %	16 %	26 %

(1) Comprenant les enquêtes entreprises par la Commission.

(2) 119 requêtes visaient un même motif dans le cadre d'un concours. Si l'on considérait ces 119 requêtes comme un seul dossier, le pourcentage de requêtes fondées passerait de 16,0 % à 33 %.

- **Tableau 15**
  Nombre de demandes de renseignements traitées selon les sujets visés de 1995-1996 à 1999-2000

Sujets visés	Nombre de demandes				
	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Participation à des concours	71	89	75	171	282
Gestion des employés occasionnels	55	64	61	59	67
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	16	12	24	25	66
Choix du mode de dotation	18	13	16	13	23
Participation à une offre d'affectation ou de mutation	17	15	9	20	19
Comportement jugé inéquitable	25	24	21	25	17
Promotion sans concours	13	17	13	20	15
Niveau d'emploi	25	24	15	12	15
Rémunération	25	14	8	14	14
Politiques de gestion du personnel	12	26	18	6	10
Fin d'emploi	16	6	13	9	6
Attribution de la classe d'emploi	4	4	2	5	5
Évaluation de rendement	7	3	4	0	3
Mise en disponibilité	35	20	11	0	2
Abolition d'emploi	3	0	0	0	0
Divers	133	118	138	175	202
Total	**475**	**449**	**428**	**554**	**746**

Annexe 4

Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 1999-2000

- **Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 1999-2000**

Vérification générale

Bureau d'audiences publiques sur l'environnement

Conseil du trésor incluant les neuf Fonds du Sous-secrétariat aux services gouvernementaux suivants :
- Gestion des surplus
- Entretien des équipements bureautiques
- Reprographie gouvernementale
- Équipements informatiques
- Fournitures et ameublement
- Service aérien gouvernemental
- Acquisition de biens et services
- Service gouvernemental du courrier
- Service des télécommunications

Ministère de l'Environnement et de la Faune

Ministère de la Justice

Ministère des Ressources naturelles incluant les quatre Fonds suivants:
- Fonds forestier
- Centre de recherche minérale
- Fonds d'information géographique et foncier
- Réforme du cadastre québécois

Société de l'assurance automobile du Québec

Sûreté du Québec

Vérification ad hoc de concours

Secrétariat du Conseil du trésor

Vérification du suivi des désignations à titre provisoire

Ministère de la Famille et de l'Enfance

Ministère de la Santé et des Services sociaux

Ministère de la Solidarité sociale

Ministère du Travail

Régie de l'assurance maladie du Québec

Régie des rentes du Québec

Vérificateur général

Annexe 5

Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel

- **Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel**

  Chaque membre de comité d'appel formé en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique a adopté la partie du code de déontologie de la Commission de la fonction publique à titre de code d'éthique et de déontologie dont le texte apparaît ci-après, en y apportant les adaptations nécessaires.

« Les dispositions particulières

Relatives à l'exercice des fonctions quasi judiciaires d'un membre de la Commission

15. Le membre de la Commission remplit son rôle et décide d'un litige ou de toute question relevant de sa compétence, avec dignité, intégrité, objectivité et indépendance, à l'abri de toute ingérence extérieure et sans se laisser influencer par la critique ou la crainte qu'elle qu'en soit la forme.
16. Il se récuse, tel qu'il est stipulé à l'article 118 de la loi, dans les circonstances prévues aux articles 234 à 242 du Code de procédure civile (L.R.Q., c. C-25), en les adaptant.
17. Dans les 6 mois suivant sa nomination, il se récuse si, immédiatement avant cette nomination, il appartenait au cabinet privé représentant l'une des parties au litige ou s'il appartenait au ministère ou à l'organisme qui est l'une des parties.
18. Il s'abstient d'exprimer publiquement des opinions ou d'exercer une activité pouvant faire naître des doutes sur son impartialité.
19. Il contribue à rendre la justice accessible et à l'appliquer avec humanité, notamment par sa disponibilité, sa tolérance et par la considération qu'il accorde aux personnes qui se présentent devant lui.
20. Il s'assure du déroulement harmonieux et du bon ordre lors des audiences en ayant une attitude ferme, courtoise et respectueuse qui favorise le respect mutuel de toutes les personnes présentes.
21. Il veille à ce que chacune des personnes concernées par le litige ait la possibilité de faire valoir pleinement ses prétentions, sous réserve des règles de droit applicables.
22. Il rend des décisions avec diligence dans un langage simple et accessible.
23. Il s'abstient d'agir dans le cadre d'un processus de médiation qui concerne un dossier soumis à la Commission.
24. Il s'abstient de participer à des discussions, à la prise de décision ou à une enquête lorsque le cas étudié à la Commission concerne un dossier d'appel dont il est, ou il sera, personnellement saisi.

    « ... »
25. Il prend les mesures nécessaires afin que l'exercice de ses fonctions administratives n'influence pas son impartialité et son indépendance dans l'exercice de ses fonctions quasi judiciaires. ».